

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

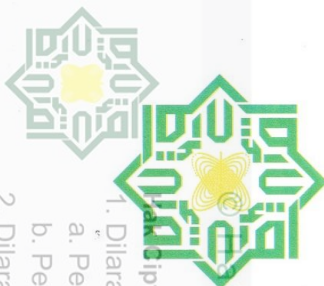


OLEH

NURUL HIKMAH

NIM. 21691204658

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1442 H./2021 M.**



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 P.O.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Lembaran Pengesahan

Nama : Nurul Hikmah
Nomor Induk Mahasiswa : 21691204658
Gelar Akademik : M.Pd (Magister Pendidikan)
Judul : Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Kecamatan Bangkinang Kota

Tim Penguji:

Dr. Idris, M. Ed.
Penguji I/Ketua

Dr. Hj. Sitti Rahmah, M. Si
Penguji II/Sekretaris

Dr. Abu Bakar, M.Pd.
Penguji III

Dr. Muslim Afandi, M.Pd
Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan

15 Februari 2021

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI

Kami yang bertanda tangan dibawah ini, selaku tim Penguji Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Kecamatan Bangkinang Kota”** yang ditulis oleh saudari:

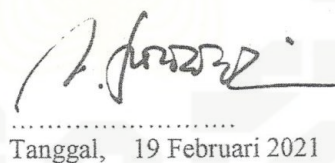
Nama	: Nurul Hikmah
NIM	: 21691204658
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 15 Februari 2021


Penguji I,
Dr. Abu Bakar, M.Pd
NIP. 19580803 199402 1 001


Tanggal, 19 Februari 2021

Penguji II,
Dr. Muslim Afandi, M.Pd
NIP. 19650715 199402 1 001


Tanggal, 19 Februari 2021

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam


Dr. Andi Murniati, M.Pd
NIP. 196508171994022001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertandatangan dibawah ini selaku Pembimbing Tesis, mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Kecamatan Bangkinang Kota”** yang ditulis oleh saudari:

Nama	: Nurul Hikmah
NIM	: 21691204658
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam

Telah diperbaiki sesuai saran Tim Pembimbing Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 15 Februari 2021

Pembimbing I,
Dr. Sri Murhayati, M.Ag
NIP. 197401032000032001

Tanggal, 22 Februari 2021

Pembimbing II,
Dr. Yuliharti, M.Ag
NIP. 197004041996032001

Tanggal, 22 Februari 2021

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam

Dr. Andi Murniati, M.Pd
NIP. 196508171994022001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Pembimbing Tesis, dengan ini menyetujui bahwa tesis berjudul **“Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Kecamatan Bangkinang Kota”** yang ditulis oleh :

Nama : Nurul Hikmah
 NIM : 21691204658
 Program Studi : Pendidikan Agama Islam
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Untuk diajukan dalam sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal : 22 Februari 2021

Pembimbing I,

Dr. Sri Murhayati, M.Ag
 NIP. 197401032000032001

Tanggal : 22 Februari 2021

Pembimbing II,

Dr. Yuliharti, M. Ag
 NIP. 197004041996032001

Mengetahui,
 Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam

Dr. Andi Murmanti, M. Pd.
 NIP. 196508171994022001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. Sri Murhayati, M.Ag
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudari
Nurul Hikmah

Kepada Yth :
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Di-
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara :

Nama : Nurul Hikmah
NIM : 21691204658
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : "Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Kecamatan Bangkinang Kota"

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Sultar Syarif Kasim Riau.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, Februari 2021
Pembimbing I,

Dr. Sri Murhayati, M.Ag
NIP. 197401032000032001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. Yuliharti, M.Ag
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudari
Nurul Hikmah

Kepada Yth :
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Di-
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara :

Nama	: Nurul Hikmah
NIM	: 21691204658
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis	: "Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Kecamatan Bangkinang Kota"

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Sultar Syarif Kasim Riau.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, Februari 2021
Pembimbing II,

Dr. Yuliharti, M.Ag
NIP. 197004041996032001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Hikmah
 NIM : 21691204658
 Tempat/Tgl. Lahir : Bangkinang, 07 Januari 1992
 Program Studi : Pendidikan Agama Islam
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: **"Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Kecamatan Bangkinang Kota"** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dan bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, Februari 2021



Nurul Hikmah
 NIM: 21691204658

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan taufik hidayah-Nya serta pemahaman, kemampuan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini. Shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW dengan penuh harap syafaat dihari akhirat kelak

Atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul: **“Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Kecamatan Bangkinang Kota”**. Tesis ini merupakan tugas akhir dalam menempuh pendidikan pada program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dalam penyusunan tesis ini, sangat membutuhkan waktu, tenaga, pikiran serta doa. Penulis menyadari bahwa tidak mungkin dapat menyelesaikan tesis ini tanpa pertolongan dan ridho Allah SWT serta dukungan semua pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Yang terhormat Bapak Prof.Dr. Suyitno, M.Ag, as Plt. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Yang terhormat Bapak Prof.Dr.Afrizal M.A. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Yang terhormat Ibu Dr.Andi Murniati, M.Pd selaku ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Yang terhormat Ibu Dr. Sri Murhayati, M.Ag. selaku pembimbing I tesis, yang telah banyak meluangkan waktu untuk bimbingan serta memberikan saran dan kritikan sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik
5. Yang terhormat Ibu Dr.Yuliharti, M.Ag selaku pembimbing II Tesis yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing serta memberi saran dan kritikan sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak dan Ibu staf PPs Pendidikan Agama Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Kepala Madrasah Aliyah dan majelis guru Pondok Pesantren Mu'allimin Muhammadiyah Bangkinang Kota yang telah membantu dan berpartisipasi terselesaikannya tesis ini.
9. Ayahanda Anasruddin, Ibunda Roslaini dan Ibu Mertua Roslaini yang selalu mendoakan dan mensupport penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi Program Pascasarjana di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Suami Tercinta Ari Ridho S.Pi yang selalu jadi penyemangat untuk menyelesaikan Tesis ini.
11. Abang, Kakak dan Adik-adik tercinta Budi Hidayat S.Pd, Nurul Hidayati S.Ikom, Susi Susanti S.Pd, dan Ria Anjeli, yang telah membantu, baik materi maupun dukungan moril untuk bisa menyelesaikan Tesis ini dengan baik.
12. Serta semua pihak yang telah membantu, mudah-mudahan menjadi amal shaleh di hadapan Allah SWT Aamiin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa hasil karya ini masih jauh dari kesempurnaan, maka untuk menyempurnanya penulis berharap melakukan perbaikan melalui karya tulis selanjutnya. Hanya kepada Allah SWT penulis menghamparkan diri, segala kemuliaan dan kebenaran hanya milik-Nya. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan perkembangan pendidikan Agama Islam dimasa sekarang kemasa akan datang.

Pekanbaru Februari 2021

Nurul Hikmah
NIM: 21691204658

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PENGESAHAN (KOP PASCASARJANA)	
PENGESAHAN PENGUJI	
PENGESAHAN PEMBIMBING	
PERSETUJUAN KETUA PRODI	
NOTA DINAS PEMBIMBING I	
NOTA DINAS PEMBIMBING II	
SURAT PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah.....	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
A. Kepribadian Guru	11
1. Komponen Kepribadian Guru	14
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian	19
3. Kriteria Kepribadian	28
4. Indikator Kepribadian Guru.....	32
B. Motivasi Kerja	36
1. Komponen Motivasi kerja	40
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	43

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kriteria Motivasi Kerja.....	44
4. Ciri-ciri Motivasi Kerja	45
5. Tujuan Motivasi.....	46
6. Asas-asas Motivasi	47
7. Jenis-jenis Motivasi	49
C. Kinerja Guru	50
1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	54
2. Komponen Penilaian Kinerja Guru	64
3. Kriteria Kinerja Guru.....	69
4. Hakikat Kinerja Guru	74
D. Penelitian Relevan.....	76
E. Konsep Operasional	81
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	85
B. Waktu dan Tempat Penelitian	85
C. Subjek dan Objek Penelitian	85
D. Populasi dan teknik pengambilan sampel.....	86
E. Teknik Pengumpulan Data	86
F. Pengujian Instrumen Penelitian.....	88
G. Teknik Analisis data	91
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Temuan Umum Penelitian.....	96
B. Penyajian Data Penelitian.....	99
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	105
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	119
B. Saran	120

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Standar Pengukuran Kinerja Guru	74
Tabel 2.2	Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang..	80
Tabel 4.1	Data Guru MA PP Mu'allimin Muhammadiyah Bangkinang Kota	96
Tabel 4.2	Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru	100
Tabel 4.3	Deskripsi Data Variabel Kepribadian Guru	102
Tabel 4.4	Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja Guru	104
Tabel 4.5	Hasil Statistik Deskriptif	105
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Item Angket	107
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas	109
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas Data	111
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinieritas	112
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	113
Tabel 4.11	Hasil Uji Hipotesis Pertama.	115
Tabel 4.12	Hasil Uji Hipotesis Kedua	115
Tabel 4.13	Uji Simultan (Uji F).	116
Tabel 4.14	Uji Koefisien Determinan (R^2).....	117



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Penelitian
Lampiran 2	Data Hasil Penelitian
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 4	Hasil Deskripsi
Lampiran 5	Hasil Asumsi Klasik
Lampiran 6	Hasil Uji Regresi Berganda
Lampiran 7	NILAI-NILAI R PRODUCT MOMENT
Lampiran 8	Tabel Nilai t

PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Konsonan Tunggal

ا	= a	ر	= r	ف	= f
ب	= b	ز	= z	ق	= q
ت	= t	س	= s	ك	= k
ث	= ts	ش	= sy	ل	= l
ج	= j	ص	= sh	م	= m
ح	= h	ض	= dh	ن	= n
خ	= kh	ط	= th	و	= w
د	= d	ظ	= zh	ه	= h
ذ	= dz	ع	= ‘	ء	= ‘
		غ	= gh	ي	= y

- Vokal Panjang (*madd*) a = ā
- Vokal Panjang (*madd*) i = ī
- Vokal Panjang (*madd*) u = ū

2. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap ditulis rangkap, misalnya العامة di tulis *al-‘ammah*.

3. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, misalnya شريعة (*syarī’ah*), *kasrah* ditulis i, misalnya الجبال (*al-Jibāli*, dan *dhammah* ditulis u, misalnya ظلوما (*zhulūman*).

4. Vokal Rangkap

او di tulis *aw*, او di tulis *uw*, أي di tulis *ay*, dan اي di tulis *iy*.



6. Kata Sandang *Alif Lam*

Alim Lam yang di ikuti oleh huruf *Qomariyyah* dan *Syamsiyyah*, ditulis *al-*, misalnya *المسلم* ditulis *al-Muslimu*, kecuali untuk Nama diri yang diikuti oleh kata Allah, misalnya *‘Abdullah* (عبدالله).

7. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)

5. *Ta’ Marbuthah*

Ta’ marbuthah ditransliterasikan dengan “*t*” jika berada ditengah kalimat, tetapi apabila *Ta’ marbuthah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “*h*” misalnya *الرسالة للمدرسة* menjadi *al-risalat^hi al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlagilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya *في رحمة الله* menjadi *firahmatillah*.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Nurul Hikmah (2021): Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Kecamatan Bangkinang Kota

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kepribadian dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di madrasah aliyah kecamatan Bangkinang Kota. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Kecamatan Bangkinang Kota. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei yaitu untuk menentukan hubungan-hubungan antar variabel serta membuat generalisasi untuk suatu populasi yang dipelajari. Penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian lapangan (*field Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penulis tidak mengambil sampel melainkan mengambil seluruh populasi sebagai subjek penelitian atau menggunakan total *sampling*. yang digunakan sebanyak 31 orang guru madrasah aliyah. Analisis data menggunakan analisis regresi ganda digunakan untuk mencari pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat, yaitu pengaruh kepribadian dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, menguji hipotesis secara *parsial* (uji t) dan *simultan* (uji F). Dari hasil analisis dan pengujian diperoleh kesimpulan Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja guru yang terbukti dari nilai $t_{hitung} 3,129 > t_{tabel} 2,000$ atau *sig* sebesar $0,003 < 0,05$ dengan nilai koefisien bertanda positif yang berarti, bahwa semakin baik kepribadian guru maka akan mengakibatkan semakin baiknya kinerjanya. Begitu pula sebaliknya, jika semakin buruk kepribadiannya maka akan mengakibatkan kinerja seorang guru juga semakin buruk. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru yang terbukti dari nilai $t_{hitung} 5,468 > t_{tabel} 2,000$ atau *sig* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien bertanda positif yang berarti, bahwa semakin motivasi kerja seorang guru dalam bekerja maka akan mengakibatkan tingkat kinerjanya yang semakin baik. Begitu pula sebaliknya, jika semakin buruk motivasi kerja maka akan mengakibatkan kinerja guru yang semakin rendah. Hasil Pengujian Hipotesis ketiga menunjukkan kepribadian dan motivasi kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja guru yang terbukti dari nilai $F_{hitung} 31,445 > F_{tabel} 3,999$ atau *sig* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kepribadian guru dan motivasi kerja guru berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja guru. Maka semakin tinggi kepribadian guru dan motivasi kerja guru dalam menjalankan tugasnya, maka akan meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: Kepribadian, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

Nurul Hikmah (2021): The Effect of Personality and Work Motivation on Teachers' Performance at Madrasah Aliyah in Bangkinang Kota Sub-District

This study seeks the effect of personality and work motivation on teachers' performance at Madrasah Aliyah in Bangkinang Kota sub-district. Therefore, it aims at determining the effect of personality and work motivation on teachers' performance at Madrasah Aliyah in Bangkinang Kota Sub-District. This study employed a survey research, which explains the relationships between variables and makes generalizations for a population being investigated. It can be classified as a field research with a quantitative approach. This research used total sampling due to the entire population as research subjects consisting of 31 Madrasah Aliyah teachers. The research data were analyzed using multiple regression analysis in order to find the effect of two independent variables on one dependent variable, namely the effect of personality and work motivation on teachers' performance by testing the hypothesis partially (t test) and simultaneously (F test). From the results of the analysis and testing, it is concluded that the first hypothesis shows that the personality influences the teachers' performance as indicated by the value of $t_{\text{observed}} 3.129 > t_{\text{table}} 2.000$ or sig of $0.003 < 0.05$ with a positive coefficient value, which means that the better the teachers' personality is, the better their performance will be. Conversely, the worse the personality is, the worse the performance will be. In the second hypothesis, it was found that the work motivation influences the teachers' performance as evidenced by the value of $t_{\text{observed}} 5.468 > t_{\text{table}} 2.000$ or sig of $0.000 < 0.05$ with a positive coefficient value meaning that the better the teachers' work is, the better the teachers' performance will be. Vice versa, if the work motivation gets worse, it will lead to lower teachers' performance. At last, in the third hypothesis the finding shows that personality and work motivation simultaneously influence teachers' performance as revealed by the value of $F_{\text{observed}} 31.445 > F_{\text{table}} 3.999$ or sig of $0.000 < 0.05$, which means that the variables of teachers' personality and work motivation simultaneously influence teachers' performance. Consequently, the better the teachers' personality and work motivation in carrying out their duties are, the more improvement the teachers' performance will be.

Keywords: Personality, Work Motivation, Teachers' Performance

ملخص

نور الحكمة (٢٠٢١): تأثير الشخصية ودوافع العمل في أداء المعلمين بمدارس الثانوية الإسلامية في مديرية بانغكينانغ كوتا

يبحث هذا البحث في تأثير الشخصية ودوافع العمل في أداء المعلمين بمدارس الثانوية الإسلامية في مديرية بانغكينانغ كوتا. يهدف لمعرفة شخصية ودوافع العمل في أداء المعلمين بمدارس الثانوية الإسلامية في مديرية بانغكينانغ كوتا. نوعه البحث المسحي الذي يهدف إلى تحديد العلاقات بين المتغيرات وجعل التعميمات للمجتمع البحث المدروس. يمكن تصنيف هذا البحث بالبحث الميداني (*field Research*) بمدخل الكمي. لا تأخذ الباحثة العينات ولكنها تأخذ المجتمع كله كأفراد البحث أو تستخدم العينة الكلية وعددها ٣١ معلما من مدارس الثانوية الإسلامية. لتحليل البيانات، استخدم تحليل الانحدار المتعدد لإيجاد تأثير متغيرين مستقلين في متغير غير مستقل، هما: تأثير الشخصية ودوافع العمل في أداء المعلمين، واختبار الفرضية بشكل جزئي (اختبار t) ومتوازن (اختبار F). من نتيجة التحليل والاختبار استنتج أن نتيجة اختبار الفرضية الأولى تدل على أن الشخصية لها تأثير في أداء المعلمين كما يتضح من قيمة t حساب t جدول ٢،٠٠٠ أو سيج بمدى $٠,٠٠٣ > ٠,٠٠٥$ بقيمة المعامل موجبة أي إذا كانت شخصية المعلمين أفضل فيكون الأداء أفضل. وبالعكس إذا كانت الشخصية أسوأ فيكون أداء المعلمين تزداد سوءا. تدل نتيجة اختبار الفرضية الثانية على أن دوافع العمل له تأثير في أداء المعلمين وهو واضح من قيمة $٥,٤٦٨ < t$ جدول أو سيج بمدى $٠,٠٠٠ > ٠,٠٠٥$ بقيمة معامل إيجابية أي إذا زادت دوافع عمل المعلمين في إعمالهم فيكون الأداء أفضل. والعكس بذلك، إذا تفاقم دوافع العمل فسيؤدي ذلك إلى انخفاض أداء المعلمين. تدل نتيجة اختبار الفرضية الثالثة على أن الشخصية ودوافع العمل تؤثر معا في أداء المعلمين كما يتضح من قيمة F حساب $F < ٣١,٤٤٥$ جدول $F < ٣,٩٩٩$ أو سيج بمدى $٠,٠٠٠ > ٠,٠٠٥$ وهذا مما يعني أن شخصية المعلمين ودوافع العمل كالمتغيرين تؤثران معا في أداء المعلمين. فبذلك، إذا زادت شخصية المعلمين ودوافعهم في أداء واجباتهم فتحسنت أداء المعلمين.

الكلمات المفتاحية: شخصية، دوافع العمل، أداء المعلمين

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan sebagai suatu sistem pencerdasan anak bangsa, dewasa ini dihadapkan pada berbagai persoalan, baik ekonomi, sosial, budaya, maupun politik. Pada arus global, kita sementara berhadapan dengan tantangan globalisasi, peniadaan sekat-sekat ideologis politik, budaya dan sebagainya.¹

Secara kuantitatif kita dapat bahwa pendidikan di Indonesia telah mengalami kemajuan. Indikator keberhasilan pendidikan ini dapat dilihat pada kemampuan baca tulis masyarakat yang mencapai 67,24%. Keberhasilan dari segi kualitatif pendidikan di Indonesia belum berhasil membangun karakter bangsa yang cerdas dan kreatif, apalagi yang unggul.

Peran sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, khususnya guru sangatlah besar. Guru merupakan penggerak utama atas kelancaran proses belajar mengajar. Guru juga sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam memperlancar jalannya proses kegiatan belajar mengajar di sekolah, dari tingkat PAUD sampai SMA. Mengingat begitu besarnya peran guru dalam dunia pendidikan, maka pengelola sekolah harus dapat menciptakan iklim kerja yang dapat mendukung guru menjalankan kegiatannya dengan maksimal, sehingga tercipta kinerja guru yang optimal selaras dengan yang diharapkan instansinya.

¹ Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, h. 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang telah demikian pesat, guru tidak lagi hanya bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi. Keahlian guru harus terus dikembangkan.²

Pada dasarnya perubahan perilaku yang dapat ditunjukkan oleh peserta didik harus dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru., atau dengan perkataan lain, guru mempunyai pengaruh terhadap perubahan perilaku peserta didik. Dimuat dalam UU RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Dalam Undang-Undang tersebut memang tidak disebut kata guru, tetapi pendidik. Disebutkan bahwa, “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”³

Menurut Zakiah Drajat, guru adalah pendidik profesional karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian

² Ibid, h. 16

³ Budiman, *Etika Profesi Guru*, Yogyakarta: Mentari Pustaka, 2012, h. 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak para orang tua. Guru harus dapat menjadi contoh (suri teladan) bagi peserta didik, karena pada dasarnya guru adalah representasi dari sekelompok orang pada suatu komunitas atau masyarakat yang diharapkan dapat menjadi teladan, yang dapat digugu dan ditiru. Untuk menjadi guru, seseorang harus memiliki kepribadian yang kuat dan terpuji. Kepribadian yang harus ada pada diri guru yakni: kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Utami menyatakan bahwa harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan, meskipun fasilitas pendidikan lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang guru yang berkualitas, maka tidak akan mungkin akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal.

⁴ Menurut Burhanuddin faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim kondusif sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan managerial kepala sekolah, pelatihan, pemberian insentif.⁵

Pengalaman menunjukkan bahwa masalah-masalah seperti motivasi, disiplin, tingkah laku sosial, prestasi dan hasrat belajar pada diri siswa dapat dipengaruhi oleh kepribadian guru. Guru harus memiliki kemampuan untuk menilai diri sendiri dan mengendalikan diri dan memecahkan berbagai

⁴ Utami. 2003. *Pendidikan Kesehatan Anggota Keluarga Dan Dukungan Sosial*. Jakarta: Egcc. h.1

⁵ Burhanuddin, 2005. *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta, Bumi Aksara. h. 34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

masalah yang dialami oleh siswanya. Sekarang ini masih dapat ditemukan guru yang bermasalah dalam menjalankan tugasnya. Guru belum dapat menampilkan kepribadian yang baik di depan siswanya baik dalam proses belajar mengajar maupun dalam kehidupan sehari-hari. Masih ada sebagian guru yang mengajar di sekolah belum dapat menunjukkan karakteristik kepribadiannya, seperti pembawaan yang sering marah, kurang ramah, kurang kreatif, masuk kelas sering terlambat, bahkan ada guru yang terkesan cuek atau kurang perhatian terhadap persoalan yang dihadapi oleh siswanya, padahal semua ini akan mempengaruhi motivasi belajar siswa.

Motivasi kerja sebagai salah satu aspek dalam pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas. Motivasi kerja sangat diperlukan dalam kegiatan belajar mengajar, karena motivasi merupakan suatu pendorong yang dapat mengubah energi dalam diri guru ke dalam bentuk suatu kegiatan nyata untuk mencapai tujuan tertentu dalam pembelajaran. Guru yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja tentu tidak dapat melakukan pekerjaan itu dengan baik dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru berdampak pada kinerja guru.

Peningkatan motivasi guru sangat penting, karena arus perkembangan era informasi dan perkembangan globalisasi yang disertai dengan semakin terbukanya persaingan hidup yang semakin ketat menuntut pendidikan mampu menjawab persoalan peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan sumber daya manusia yang mempunyai daya saing yang bagus. Guru di sekolah merupakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

salah satu aktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah di samping unsur lainnya, seperti murid dan fasilitas pendidikan.

Keberhasilan proses belajar mengajar guru sangat ditentukan oleh semangat kerja atau motivasi kerja yang dimilikinya, karena kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan proses pendidikan atau proses belajar mengajar di sekolah tidak akan tercapai apabila guru sebagai pendidik di sekolah tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi atau rendahnya motivasi kerja yang dimilikinya. Peranan guru sebagai pengajar dan pembimbing dalam kegiatan belajar peserta didik dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman dan keterampilan guru dalam berkomunikasi, jika faktor-faktor di atas dipenuhi, maka melalui pembelajaran peserta didik dapat belajar dengan baik.

Guru harus berusaha membuat sesuatu menjadi jelas bagi peserta didik dan terampil dalam memecahkan masalah. Seorang guru yang melaksanakan tugas didasari dengan motivasi kerja, akan menunjukkan kesungguhan dan kegairahan dalam bekerja. Guru tersebut akan berusaha memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada dengan penuh semangat. Apabila sebagian guru belum dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Kemungkinan hal ini disebabkan lemahnya dorongan yang diberikan oleh sekolah atau faktor lain.

Dari hasil wawancara penulis dengan kepala MA yaitu Muhammad Padil S.Pd di salah satu Madrasah Aliyah di Bangkinang Kota yaitu di pondok pesantren Mu'allimin Muhammadiyah, penulis mendapatkan beberapa

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut hingga menghasilkan perubahan kearah yang lebih baik. Masih ada guru kurang kreatif dalam membina siswa atau motivasi kerja guru yang masih belum sesuai dengan situasi kondisi yang ada di sekolah. Masih terdapat guru yang belum melakukan persiapan mengajar saat akan memulai proses belajar mengajar di kelas, sehingga yang seharusnya dicapai oleh siswa secara maksimal menjadi tidak optimal, apalagi dunia sekarang sudah canggih dengan elektronik yang serba mendukung untuk membina dan mengajar siswa, seharusnya guru ketika mengajar dan membina siswa, harus lebih siap dan kreatif supaya siswa lebih termotivasi lagi untuk perubahan yang lebih baik. Kepemimpinan yang belum aktif dari seorang guru ketika di kelas, hal ini maksudnya ketika seorang guru sedang di dalam kelas suasana kelas terkesan membosankan dan banyak siswa yang tidak bergairah ketika menerima pelajaran tersebut.

Masih ada guru yang belum dapat bekerja secara maksimal terhadap siswa, masih ada guru yg sering meninggalkan siswa pada saat pelajaran di kelas dan hanya memberikan tugas, ditambah lagi di masa pandemic covid19 ini pada pelajaran praktik guru tidak selalu mendampingi siswanya. Siswa dipaksa belajar dari rumah karena pembelajaran tatap muka ditiadakan untuk mencegah penularan covid-19. Padahal tidak semua siswa terbiasa belajar melalui Online. Apalagi guru masih banyak belum mahir mengajar dengan menggunakan teknologi internet atau media sosial.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Sobri, dkk motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi dapat memengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu.⁶

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang ada pada diri seseorang lalu dikembangkan oleh orang tersebut. Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Motivasi juga tidak timbul dari diri sendiri melainkan dari kekuatan-kekuatan lingkungan sekitar. Motivasi guru adalah suatu faktor meningkatkan kerja guru untuk mencapai tujuan Pendidikan.

Motivasi akan membawa ke arah positif dan negatif, jika motivasi membawa ke arah positif maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang positif atau yang baik dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Namun jika motivasi menghasilkan ke arah yang negatif maka akan menghasilkan hasil yang buruk atau dapat dikatakan gagal dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkannya.

Penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif. Responden pada penelitian ini adalah seluruh guru madrasah aliyah se Kecamatan Bangkinang Kota. Dari sejumlah permasalahan tersebut di atas kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu peserta didik, akan tetapi kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam, maupun dari luar diri guru. Penelitian ini merupakan sebuah upaya mendapatkan gambaran bagaimana

⁶ Sobri, Jihad, Asep & Chairul Rochman. *Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Multi Pressindo, 2009, h.24

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepribadian dan motivasi kerja. Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Kecamatan Bangkinang Kota.**

B. Penegasan Istilah

Penelitian ini berkaitan dengan pengaruh kepribadian dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se Kecamatan Bangkinang Kota. Agar tidak terjadi kekeliruan dalam memahami istilah yang dipakai dalam penelitian ini, maka penulis perlu mengemukakan penjelasan istilah-istilah tersebut yaitu:

1. Pengaruh Kepribadian

Pengaruh kepribadian adalah suatu daya yang timbul dari dalam diri seseorang.⁷ Daya ini sebagai sesuatu yang sukar dilihat hanya dapat diketahui lewat penampilan, tindakan, dan ucapan ketika menghadapi suatu persoalan.⁸

2. Motivasi Kerja

Menurut Pandji Anoraga motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan

⁷ Hoetomo, 2005, *Kamus lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Mitra Pelajar, h. 379

⁸ Syaiful sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 33

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.⁹

3. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.¹⁰

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se Kecamatan Bangkinang Kota?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se Kecamatan Bangkinang Kota?
3. Apakah ada pengaruh kepribadian dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se Kecamatan Bangkinang Kota?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁹ Pandji Anoraga. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2005, h. 35

¹⁰ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 2001, h. 20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru madrasah aliyah se Kecamatan Bangkinang Kota.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah Aliyah se Kecamatan Bangkinang Kota.
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah Aliyah se Kecamatan Bangkinang Kota.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis/akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan secara teoritis dan melengkapi penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepribadian, motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru secara mendalam. Demikian hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan dasar pertimbangan bagi penelitian mendatang.
- b. Manfaat manajerial, memberikan gambaran yang realistis tentang kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

A. Kepribadian Guru

Kepribadian guru merupakan kemampuan seorang guru dalam berperilaku layaknya seorang guru. Kepribadian tersebut dapat terlihat dari sikap-sikapnya, adapun sikap-sikap tersebut yaitu: kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Guru yang baik sering dikatakan berkepribadian baik atau disebut juga berakhlak mulia. Sebaliknya, jika guru memiliki perilaku jelek, tidak baik menurut pandangan masyarakat, maka dikatakan guru itu tidak memiliki kepribadian yang baik. Oleh karena itu, kepribadian sering kali dijadikan tolak ukur tinggi rendahnya kewibawaan seorang guru dalam pandangan anak didik atau masyarakat.

Menurut Zakiah Daradjat kepribadian guru yang sesungguhnya adalah abstrak (maknawi), sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan. Misalnya dalam tindakannya, ucapan, caranya bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat.¹¹

Selanjutnya, dalam dunia pendidikan kepribadian guru akan mewarnai iklim emosional kelas. Kepribadian guru sesungguhnya akan termanifestasikan dalam bentuk aktifitasnya dalam mengajar. Artinya, guru

¹¹ Zakiah darajat, Kepribadian guru, Jakarta: PT Bulan Bintang, 2005, h.9

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang ramah dan penyayang akan menciptakan iklim yang kondusif dan memberikan aura positif pada perkembangan psikis peserta didik. Peserta didik akan merasa nyaman, aman, dan senang dalam belajar bersama gurunya.¹²

Kepribadian guru ini penting sekali untuk dimiliki guru, karena puncak dari pengajaran tertinggi adalah kepribadian guru yang buah hasilnya keteladanan. Artinya, jika teladan guru itu baik, akan menjadikan peserta didik dan generasi bangsa menjadi baik. Sebaliknya, jika ia tidak melakukan keteladanan yang positif, maka hancurlah sebuah bangsa.¹³

Istilah kepribadian berasal dari bahasa Inggris yaitu *personality*. Istilah ini berasal dari sebuah kata latin *persona* yang berarti topeng perlengkapan yang selalu dipakai dalam pentas-pentas dan drama-drama Yunani Kuno. Istilah ini kemudian dipakai oleh orang-orang Roma dan diartikan sebagai seorang yang Nampak dihadapan orang lain.¹⁴

Menurut Syaiful kepribadian adalah sebagai sesuatu yang abstrak, sukar dilihat secara nyata, hanya dapat diketahui lewat penampilan, tindakan, dan ucapan ketika menghadapi suatu persoalan.¹⁵ Sedangkan menurut Zuyina kepribadian adalah sesuatu yang memberi tata tertib dan keharmonisan terhadap segala macam tingkah laku berbeda-beda yang dilakukan oleh individu.¹⁶

¹² Barnawi dan Muhammad Arifin, *Etika dan Profesi Kependidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 168

¹³ Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, (Depok: Grafindo, 2013), h. 56.

¹⁴ Herlambang, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Baru, 2014

¹⁵ Syaiful sagala, *Op Cit*, h. 33

¹⁶ Zuyina Lux Lukaningsih, *Perkembangan Kepribadian*, Yogyakarta: Nuha Medika, 2010, h.2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Ziaziyah

Kepribadian itu relatif stabil. Pengertian stabil di sini bukan berarti bahwa kepribadian itu tetap dan tidak berubah. Di dalam kehidupan manusia dari kecil sampai dewasa/tua, kepribadian itu selalu berkembang, dan mengalami perubahan-perubahan. Tetapi di dalam perubahan itu terlihat adanya pola-pola tertentu yang tetap. Makin dewasa orang itu, makin jelas polanya, makin jelas adanya stabilitas.¹⁷

Dalam bukunya Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I, disebutkan inti mengenai kepribadian adalah sebagai berikut:¹⁸

1. Bahwa kepribadian itu merupakan suatu kebulatan yang terdiri dari aspek-aspek jasmaniah dan rohani
2. Bahwa kepribadian seseorang itu bersifat dinamik dalam hubungannya dengan lingkungan
3. Bahwa kepribadian seseorang itu khas (*unique*), berbeda dari orang lain
4. Bahwa kepribadian itu berkembang dengan dipengaruhi faktor-faktor yang berasal dari dalam dan luar

Jadi kepribadian adalah suatu ciri yang dapat dilihat pada seseorang melalui tingkah laku yang dilakukan oleh individu atau suatu kebulatan yang terdiri dari aspek jasmani dan rohani yang bersifat khas/unik serta dinamis dalam hubungannya dengan kehidupan sosial.

¹⁷ Ngalim Purwanto. *Psikologi Pendidikan*, Cet-23, (Bandung: Remaja Rosdakaarya, 2007), h. 155

¹⁸ Baharuddin, *Psikologi Pendidikan-Refleksi Teoretis terhadap Fenomena*, (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2007), h. 209

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Komponen Kepribadian Guru

Menurut UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen; seorang guru profesional harus memiliki empat kompetensi dasar dalam pendidikan. Empat kompetensi dasar ini diantaranya adalah kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil dan dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia.¹⁹

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.²⁰ Untuk lebih jelasnya penulis akan menguraikan secara lebih jelas mengenai kepribadian guru tersebut:

1. Kepribadian yang mantap dan stabil

Pribadi yang mantap dan stabil ini menilai kompetensi kepribadian guru yang bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga sebagai guru dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma. Pribadi yang stabil merupakan suatu kepribadian yang kokoh. Kalau kita menelaah dari segi arti bahasanya bahwa pribadi ini sebenarnya sama halnya dengan

¹⁹ Chaerul Rochman dan Heri Gunawan, *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru: Menjadi Pendidik yang Dicintai dan Diteladani Siswa*, Cet. Ketiga, Bandung: Penerbit Nuansa, 2016, h. 26

²⁰ Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru: Apa, Mengapa dan Bagaimana?*, Bandung: Yrama Widya, 2008, h. 18

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pribadi yang mantap. Bagi guru dalam hal kepribadian ini adalah rangsangan yang menyinggung perasaan, dan memang diakui bahwa tiap orang mempunyai tempramen yang berbeda dengan orang lain.²¹ Guru yang mudah marah akan membuat peserta didik takut, dan ketakutan mengakibatkan kurangnya minat untuk mengikuti pelajaran serta rendahnya konsentrasi, karena ketakutan menimbulkan kekhawatiran untuk dimarahi dan membelokkan konsentrasi peserta didik sehingga hasil belajar yang diinginkan tidak berhasil.

Kepribadian yang mantap menunjukkan kepada seorang guru dapat disebut sebagai pendidik yang baik, bukan sebaliknya. Kepribadian guru yang mantap dapat dilihat atau diketahui sebagai berikut:

- 1) Kepribadian yang mantap dan stabil dengan ciri bertindak sesuai dengan norma sosial, merasa senang sebagai seorang guru, dan senantiasa konsisten dalam bertindak laku sesuai norma yang berlaku.
- 2) Kepribadian yang mantap memiliki kedewasaan dengan ciri penampilan kemandirian dalam bertindak dan bertindak laku, baik sebagai guru maupun sebagai pendidik, dan memiliki etos kerja serta kinerja yang diharapkan.

²¹ Dwi Sunar P, *Membaca Kepribadian Orang*, Jogjakarta: THINK, 2008, h.215

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Kepribadian yang mantap dan bijaksana dengan ciri memiliki hubungan yang baik dalam bertingkah laku dengan peserta didik, guru, tenaga kependidikan, dan anggota masyarakat.²²

2. Kepribadian yang dewasa

Pribadi yang dewasa ini menilai kompetensi kepribadian guru yang menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan mampu menahan emosi. Guru yang dewasa disini berarti ia telah mampu mandiri dan dapat mengatur dirinya sendiri karena akalnya sudah bisa membedakan mana yang baik dan mana yang tidak baik.²³ Guru sebagai pribadi, pendidik, pengajar dan pembimbing dituntut memiliki kematangan atau kedewasaan pribadi, serta kesehatan jasmani dan rohani.

Dengan sifat kedewasaan yang dimiliki oleh guru, maka siswa akan merasa terlindungi oleh sosok pengayom dan pembimbingnya dalam proses belajar mengajar, sehingga keakraban yang ditandai dengan sikap bangga dan patuh dari siswa kepada guru dapat terwujud dengan baik, dengan demikian hasil belajar dapat diperoleh dengan baik pula.

3. Kepribadian yang arif

Pribadi arif ini menilai kompetensi kepribadian guru bertanggung jawab serta menjadi contoh sabar dan penuh pengertian. Arif adalah guru menampilkan tindakan yang didasarkan pada

²² Mappanganro, *Pemilikan Kompetensi Guru*, Makasar: Alauddin Press, 2010, h. 50-51

²³ Mulyasa E, *Standar kompetensi dan Sertifikasi guru*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007, h. 121-122

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.²⁴ Seorang guru harus mampu untuk dapat mengambil keputusan yang diambil berdasarkan atas dasar pemikiran yang mengutamakan kepentingan para peserta didiknya.

4. Kepribadian yang berwibawa

Pribadi yang berwibawa ini menilai kompetensi kepribadian guru yang berpengaruh positif terhadap peserta didik, mengangkat citra baik dan kewibawaannya, keterbukaan dalam berfikir dan bertindak. Guru harus berwibawa atau disegani oleh siswanya namun tetap menyenangkan, guru juga harus mengawasi siswa pada jam sekolah sehingga kalau terjadi pelanggaran dapat segera diatasi dan dikendalikan.²⁵

5. Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan

Akhlak mulia adalah perilaku yang didasarkan pada ajaran-ajaran agama, norma-norma sosial dan tidak bertentangan dengan adat istiadat masyarakat setempat. Akhlak mulia ini bersumber dari kitab suci agama. Oleh karena itu, akhlak mulia biasanya bersifat universal, yakni dapat diterima oleh siapa pun dan dimana pun. Guru ialah seseorang yang dapat digugu dan ditiru oleh anak didiknya baik dari segi keilmuannya, kepribadiannya ataupun sosialnya. Hamzah B. Uno berpendapat bahwa guru adalah orang dewasa yang secara sadar

²⁴ Sagala Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 27

²⁵ Mulyasa E, *Manajemen Pendidikan Karakter*, Jakarta: Bumi aksara, 2012, h. 27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut dengan guru ialah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat dapat belajar dan akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.²⁶

Guru merupakan teladan bagi peserta didik, bahkan semua orang yang menganggapnya sebagai guru akan meneladaninya. Guru profesional memiliki kepribadian baik yang menjadi teladan bagi semua. Ia menjadi teladan dalam segala bentuk tingkah laku dan ucapannya. Hidupnya akan menjadi percontohan yang akan membawa peserta didik ke jalan yang benar.²⁷

Pribadi berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan bagi peserta didik ini menilai kompetensi kepribadian guru yang berpengaruh positif terhadap peserta didik, mengangkat citra baik dan kewibawaannya, keterbukaan dalam berfikir dan bertindak. Guru harus berakhlak mulia, karena ia adalah seorang penasihat bagi siswa.²⁸ Akhlak mulia penting dimiliki oleh guru karena ia akan menjadi teladan bagi peserta didiknya. Mereka lebih cenderung meniru perilaku guru daripada ucapannya.

²⁶ Hamzah B Uno. 2011. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, h. 15

²⁷ Chaerul Rochman dan Heri Gunawan, *Op cit*, h. 50

²⁸ Haidir, *Standar Kompetensi dan Kompetensi Kepribadian Guru dalam Pendidikan*,

Medan: Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatra Utara, 2012, h. 14

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Guru sebagai panutan dimana harus digugu dan ditiru, dan sebagai contoh bagi kehidupan dan pribadi peserta didiknya. Sistem Among yang dikemukakan oleh Ki Hajar yaitu guru harus: “*Ing ngarso sungtulodo, Ing madyo mangun karso, Tut wuri handayani*” artinya bahwa guru harus menjadi contoh dan teladan, membangkitkan motif belajar siswa serta mendorong/memberikan motivasi dari belakang.²⁹

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Seperti halnya pribadi yang lain, pembentukan pribadi guru dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari lingkungan keluarganya, sekolahnya tempat dulu ia belajar, masyarakat sekitar serta kondisi situasi sekolah dimana sekarang ia bekerja. Kepribadian sebagai seorang guru sudah tentu tidak dapat dipisahkan dari kepribadian sebagai individu.³⁰

Secara umum dapat dikemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian itu dapat diperinci menjadi tiga golongan besar, yaitu (1) faktor biologis, (2) faktor sosial, (3) faktor kebudayaan.³¹ Penjelasan dari ketiga faktor tersebut adalah sebagai berikut :

a. Faktor biologis

Yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani, atau seringkali pula disebut faktor fisiologis. Dalam pembicaraan tentang temperamen, kita telah menyinggung masalah konstitusi tubuh yang

²⁹ Djam'an Satori dkk. 2010. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka, h.25

³⁰ Isjoni, *Gurukah yang dipersalahkan?-Menakar Posisi guru di tengah Dunia Pendidikan Kita*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006, h. 76

³¹ Ngalm Purwanto, Op cit, h. 160

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meliputi keadaan pencernaan, peredaran darah, kelenjar-kelenjar, urat syaraf, dan lain-lain. Juga termasuk konstitusi tubuh itu ialah tingginya, besarnya, beratnya, dan sebagainya. Kita mengetahui bahwa keadaan jasmani setiap orang sejak dilahirkan telah menunjukkan adanya perbedaan-perbedaan. Hal ini dapat kita lihat pada setiap bayi yang baru lahir. Ini menunjukkan bahwa sifat-sifat jasmani yang ada pada setiap orang ada yang diperoleh dari keturunan, dan ada pula yang merupakan pembawaan anak/orang itu masing-masing. Keadaan fisik/konstitusi tubuh yang berlainan itu menyebabkan sikap dan sifat-sifat serta tempramen yang berbeda-beda pula.³²

Bahwa keadaan fisik, baik yang berasal dari keturunan maupun yang merupakan pembawaan yang dibawa sejak lahir itu memainkan peran yang penting pada kepribadian seseorang, tidak ada yang mengingkarinya. Namun demikian, itu hanya merupakan salah satu faktor saja. Kita mengetahui bahwa dalam perkembangan dan pembentukan kepribadian selanjutnya faktor-faktor lain terutama faktor lingkungan dan pendidikan tidak dapat kita abaikan.

b. Faktor sosial

Yang dimaksud dengan faktor sosial di sini adalah masyarakat; yakni manusia-manusia lain di sekitar individu yang mempengaruhi individu yang bersangkutan. Termasuk ke dalam faktor sosial ini juga

³² *Ibid*, h. 160

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tradisi-tradisi, adat istiadat, peraturan-peraturan, bahasa, dan sebagainya yang berlaku dalam masyarakat itu.³³

Yang dimaksud dengan suasana keluarga, ialah bagaimana interelasi antara anggota-anggota keluarga. Ada keluarga yang selalu diliputi ketentraman dan kemesraan; dan ada pula keluarga yang selalu diliputi suasana permusuhan, perselisihan-perselisihan, dan kericuhan, sehingga tidak ada keharmonisan. Suasana keluarga seperti itu dipengaruhi pula oleh utuh tidaknya keluarga itu. Keluarga yang masih utuh, masih lengkap adanya ayah dan ibu, lain suasananya dengan keluarga yang tidak utuh. Ketidakutuhan keluarga ada bermacam-macam pula; ayah sudah meninggal atau ibu sudah meninggal, keluarga dengan seorang ibu tiri atau ayah tiri, dan sebagainya.³⁴

Pengaruh lingkungan keluarga terhadap perkembangan anak sejak kecil adalah sangat mendalam dan sangat menentukan perkembangan pribadi anak selanjutnya. Hal ini disebabkan karena:³⁵

- 1) Pengaruh itu merupakan pengalaman yang pertama.
- 2) Pengaruh yang diterima anak itu masih terbatas jumlah dan luasnya.
- 3) Intensitas pengaruh itu tinggi karena berlangsung terus-menerus siang dan malam.

³³ *Ibid*, h. 161

³⁴ *Ibid*, h. 161

³⁵ *Ibid*, h. 161-162

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Umumnya pengaruh itu diterima dalam suasana aman serta bersifat intim dan bernada emosional.

Pada masa selanjutnya, pengaruh lingkungan sosial yang diterima anak semakin besar dan luas, melalui lingkungan keluarga meluas pada anggota-anggota keluarga lain, teman-teman yang datang ke rumahnya, teman-teman sepermainan, tetangga-tetangganya, lingkungan desa-kota, hingga pengaruh yang khusus dari lingkungan sekolahnya mulai dari guru-gurunya, teman-temannya, kurikulum sekolah, peraturan-peraturan yang berlaku di sekolah, dan sebagainya.³⁶

c. Faktor kebudayaan

Faktor kebudayaan yang dimaksudkan di sini adalah kebudayaan yang tumbuh dan berkembang di tengah-tengah masyarakat. Sebenarnya faktor kebudayaan ini sudah termasuk dalam faktor sosial seperti yang telah diuraikan di atas. Namun di sini kita hendak membicarakan kebudayaan dalam *scope* yang lebih luas, lengkap dengan aspek-aspeknya.³⁷

Adapun beberapa aspek kebudayaan yang sangat mempengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian itu, antara lain:³⁸

³⁶ Baharuddin, *Op cit*, h. 225

³⁷ *Ibid*, h.226

³⁸ *Ibid*, h. 226-229

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Nilai-nilai (*value*)

Pada setiap kebudayaan terdapat nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh individu yang hidup dalam kebudayaan itu. Menaati nilai-nilai yang hidup pada kebudayaan itu menjadi idaman dan kewajiban anggota masyarakat kebudayaan tersebut. Dan untuk bisa diterima sebagai anggota masyarakat, maka seseorang harus memiliki kepribadian yang selaras dengan kebudayaan yang berlaku pada suatu masyarakat tertentu.

Sementara itu, nilai-nilai hidup yang berlaku dalam masyarakat sangat erat hubungannya dengan kepercayaan, agama, adat istiadat, kebiasaan dan tradisi yang dianut oleh masyarakat yang bersangkutan. Di samping itu, lingkungan masyarakat itu sendiri, seperti masyarakat desa, masyarakat kota, pulau-pulau terpencil, dan lain-lainnya, sama sekali tidak dapat disangsikan peranannya dalam membentuk kepribadian seorang individu.

2) Pengetahuan dan keterampilan

Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu juga mempengaruhi sikap dan tindakannya. Sedang pengetahuan yang dimiliki oleh individu tidaklah sama kadar tinggi dan luasnya antara individu yang satu dengan yang lainnya. Begitu pula jenis pengetahuan yang dimilikinya tidaklah sama. Ada yang ahli di bidang ekonomi, kedokteran, teknik, pertanian/peternakan, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagainya. Semuanya ini membentuk kepribadian yang berbeda-beda pada setiap individu.

3) Adat dan tradisi

Sebagaimana dimaklumi bahwa adat istiadat (tradisi) suatu daerah berbeda dengan daerahn lainnya. Perbedaan-perbedaan ini meliputi berbagai masalah. Dalam hal perkawinan, model rumah, upacara agama, kepercayaan, dan sebagainya, hampir setiap daerah memiliki karakteristik sendiri-sendiri.

Adat istiadat Minangkabau berbeda dengan adat istiadat Batak, meskipun daerahnya berdekatan. Tradisi yang berlaku di Aceh jauh berebeda dengan tradisi yang hidup dan berkembang di Jawa Tengah. Semua adat dan tradisi yang berlaku di suatu daerah tersebut, selain menentukan nilai-nilai yang harus ditaati oleh anggota-anggotanya, juga menentukan cara-cara bertindak dan bertingkah laku manusia-manusianya.

4) Bahasa

Bahasa merupakan salah satu faktor yang ikut serta menentukan karakteristik suatu kebudayaaan. Bahasa mempunyai hubungan yang erat dengan kepribadian manusia yang menggunakan dan memiliki bahasa itu. Bahasa juga berfungsi sebagai alat komunikasi antar individu.

Kata-kata yang tertera dalam kalimat bahasa mencerminkan kepribadian bangsa, adalah tepat dan mengandung kebenaran yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat diterima. Seperti perbedaan sikap dan cara hidup di daerah Jawa Timur sering menggunakan bahasa jawa yang kasar (ngoko). Demikian pula dengan orang yang biasa menggunakan bahasa Indonesia, sikap dan gaya hidupnya berbeda dengan orang yang terbiasa menggunakan bahasa Inggris.

Selain itu, di dunia mana pun dapat dijumpai suatu fakta bahwa bahasa berkembang sejajar dengan kemajuan dan perkembangan kebudayaan masyarakat pemakainya. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa bahasa merupakan faktor kebudayaan yang sangat penting dalam mempengaruhi dan bahkan menentukan kepribadian setiap individu.

Uraian tersebut telah menunjukkan bahwa betapa erat hubungan antara kepribadian dengan kebudayaan, di mana kepribadian seseorang tidak dapat dinilai tanpa menyelidiki latar belakang kebudayaannya. Demikian pula sebaliknya, pengaruh dari suatu kebudayaan terhadap pembentukan kepribadian adalah sangat besar.

Menurut Thoifuri terdapat dua faktor yang memengaruhi kepribadian guru yaitu sebagai berikut:

1) Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seorang guru, baik psikologis maupun sosiologis. Psikologis memberi makna bahwa guru yang sehat jasmaninya akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menimbulkan pribadi yang semangat dalam melaksanakan sesuatu. Sedangkan psikologis lebih menekankan pada guru yang cerdas, bakat, motivasi dan emosi.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan penngaruh yang berasal dari luar seorang guru, baik lingkungan atau sosial.³⁹ Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di luar manusia baik yang hidup maupun ang mati, baik yang diterima secara langsung maupun tidak langsung.⁴⁰

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian antara lain sebagai berikut:

- a) Fisik
- b) Intelegensi
- c) Jenis kelamin
- d) Teman sebaya
- e) Keluarga
- f) Kebudayaan
- g) Lingkungan
- h) Social budaya
- i) Emosional.⁴¹

³⁹ Thoifuri, 2007. *Menjadi Guru Inisiator*, Semarang: Rasail Group, h. 28

⁴⁰ Ngalm Purwanto, 2014. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung: Remaja Rosda Karya, h. 73

⁴¹ Yudrik Jahsa, *Psikologi Perkembangan*, Jakarta: Kencana, 2011, hlm. 67

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perubahan kepribadian diantaranya sebagai berikut:

- a) Faktor fisik, seperti: gangguan otak, kurang gizi, mengkonsumsi obat-obat terlarang, minuman keras, dan gangguan organik (sakit atau kecelakaan).
- b) Faktor lingkungan sosial budaya, seperti: krisis politik, ekonomi, dan keamanan yang menyebabkan terjadinya masalah pribadi (stress atau depresi), dan masalah sosial, premanisme, dan kriminalitas)
- c) Faktor dari diri sendiri, seperti: tekanan emosional frustrasi yang berkepanjangan, dan identifikasi atau imitasi terhadap orang lain yang berkepribadian menyimpang.⁴²

Berdasarkan pernyataan tersebut, faktor yang memengaruhi kepribadian seorang guru dapat dilihat dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal dari seorang guru dapat dilihat dari emosionalnya, bakat dan kecerdasannya. Sedangkan faktor eksternal dari seorang guru dapat dilihat dari lingkungan kehidupannya baik dengan masyarakat. Pergaulan guru dengan masyarakat akan memperngaruhi kepribadiannya. Guru yang berada di lingkungan baik, ia akan tertular kebbaikannya. Dengan demikian lingkungan mempunyai pengaruh cukup besar dalam pembentukan kepribadian guru.

⁴² Syamsu Yusuf dan Juntika Nurishan, 2008. *Teori Kepribadian*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h. 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kriteria Kepribadian

Berikut ini akan dijelaskan berbagai kompetensi kepribadian yang harus dimiliki oleh seorang guru. Kepribadian ini harus menjadi ciri khas atau karakter guru yang membedakan dari tugas profesi lainnya.

a. Pribadi yang Disiplin

Disiplin adalah kunci kesuksesan seseorang, termasuk guru. Secara konseptual disiplin adalah sikap mental untuk melakukan hal-hal yang seharusnya pada saat yang tepat dan benar-benar menghargai waktu (Poerwadarminta, 1999). Ada tiga hal yang penting, yaitu sikap mental, waktu dan ketepatannya. Dalam kajian psikologi dan manajemen kontemporer, disiplin diyakini sebagai salah satu faktor yang menentukan keberhasilan seseorang. Guru yang memiliki sikap disiplin biasanya akan datang dan pulang tepat waktu. Ia akan mengajar penuh tanggung jawab, menaati ketentuan yang berlaku disekolah atau madrasah, mampu menjadi teladan dan contoh bagi siswa-siswinya, serta sangat antusias dalam melaksanakan tugas-tugasnya.⁴³

b. Pribadi yang Jujur dan Adil

Dalam KBBI, jujur adalah lurus hati, tidak berbohong, tidak curang, tulus ikhlas. Kejujuran adalah kualitas suara hati yang hanya akan menetap pada diri pribadi yang kuat. Guru juga dituntut untuk bersikap jujur, baik kepada diri sendiri maupun kepada siswa-

⁴³ Chaerul Rochman dan Heri Gunawan, *op cit*, h. 43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

siswanya. jujur terhadap diri artinya mau mengakui keberadaan dirinya, kekurangannya dan kelebihanannya. Orang yang sadar bahwa dirinya masih kekurangan, ia akan bersedia menambah ilmu pengetahuannya.⁴⁴

c. Pribadi Berakhlak Mulia

Akhlak mulia adalah perilaku yang didasarkan pada ajaran-ajaran agama, norma-norma sosial dan tidak bertentangan dengan adat istiadat masyarakat setempat. Guru berperan sebagai pendidik. Ia tidak hanya menyampaikan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) kepada siswanya, tetapi juga diharapkan menjadi *spiritual father* yang akan memberikan nasihat-nasihat yang baik kepada siswanya. Sebagai orang yang memberikan nasihat maka ia mesti menghiiasi dirinya dengan akhlak mulia terlebih dahulu.

Akhlak mulia penting dimiliki guru karena ia akan menjadi teladan bagi peserta didiknya. mereka lebih cenderung meniru perilaku guru daripada ucapannya. Dengan demikian, guru harus memiliki akhlak mulia. Terdapat banyak ragam akhlak mulia yang mesti dimiliki oleh guru dalam posisinya sebagai pembimbing, penasihat, pemberi motivasi dan pengayom anak didik. Diantaranya adalah sederhana, qana'ah, tawakal, sabar dan ikhlas.⁴⁵

⁴⁴ *Ibid*, h. 46

⁴⁵ *Ibid*, h. 47-48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Pribadi Teladan

Adanya pemeo yang mengatakan bahwa guru adalah sosok yang digugu dan ditiru memang bukan isapan jempol. Keberadaanya sebagai pendidik, guru kerap kali menjadi anutan dan contoh bagi peserta didik dan masyarakat. Guru merupakan teladan bagi peserta didik, bahkan semua orang ang menganggapnya sebagai guru akan meneladaninya. Guru profesional akan memiliki kepribadian yang baik yang menjadi teladan bagi semua. Ia menjadi teladan dalam segala bentuk tingkah laku dan ucapannya. Hidupnya menjadi percontohan yang akan membawa peserta didik kearah yang benar.⁴⁶

e. Pribadi yang Mantap

Agar dapat menjalankan tugas profesional dengan baik, seorang guru harus memiliki kepribadian yang tenang dan mantap. Penampilan guru yang tenang akan menggambarkan kemantapan pribadi seorang guru. Guru yang memiliki penampilan tenang dan pandai dalam memberikan apresiasi kepada siswanya akan dikagumi dan dihormati para siswa. Guru yang memiliki kepribadian yang mantap perlu ditopang dengan keahlian atau kecakapan agar ia bisa terus *survive* dalam menjalankan tugasnya sebagai guru, sehingga ia mampu berdaya saing dan berdaya sanding.⁴⁷

⁴⁶ *Ibid*, h. 50

⁴⁷ *Ibid*, h. 56-57

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Pribadi yang Stabil

Kestabilan emosi bagi seorang guru adalah sangat penting. Guru yang tidak pandai mengendalikan emosinya akan membawa dampak yang tidak baik bagi siswanya. Kestabilan emosi guru juga sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran, karena guru yang emosional akan melahirkan suasana pembelajaran yang tidak efektif dan efisien, bahkan yang akan terjadi adalah suatu suasana yang menegangkan dan menakutkan sehingga ia akan dijauhi oleh siswanya.⁴⁸

g. Pribadi Dewasa

Guru sebagai tenaga pendidik haruslah pribadi yang dewasa. Adapun ciri-cirinya yaitu:

- 1) Perkembangan fisik mencapai puncak
- 2) Perkembangan mental, kapasitas penuh idelisme, mandiri, berjiwa petualang.
- 3) Pertama Perkembangan sosial, berpusat pada keluarga dan pekerjaan.
- 4) Perkembangan emosional bertambah mantap
- 5) Perkembangan spiritual menerapkan iman.

h. Pribadi yang Arif dan Penyabar

Sabar harus menjadi kepribadian guru yang melekat pada dirinya. Kesabaran adalah kunci sukses mencapai keberhasilan dalam

⁴⁸ *Ibid*, h. 68

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan. Guru yang sabar dalam mendidik para peserta didik akan memetik buah dari kesabarannya. Sabar disini bukan berarti pasrah diri atau menerima sesuatu tanpa protes.

i. Pribadi Berwibawa

Untuk membangun kewibawaan ada beberapa hal yang harus diperhatikan, diantaranya yaitu:

- 1) Kesesuaian kata dengan perbuatan
- 2) Jadilah orang yang pertama melakukan
- 3) Menjadikan kata sebagai ikatan
- 4) Berpegang pada nilai hakiki

j. Pribadi yang Memiliki Rasa Percaya Diri

Sikap percaya diri sangat mempengaruhi gairah dan semangat para peserta didik dalam belajar. Sikap percaya diri ini sangat penting untuk dimiliki oleh guru, karena bila guru tampil dengan sangat percaya diri dan optimis dalam pembelajaran maka siswa akan bersemangat dan optimis dalam belajar dan begitu pula sebaliknya.⁴⁹

4. Indikator Kepribadian Guru

Abdurrahman Al-Nahlawi dalam Rahman Getteng tentang kepribadian guru yang di tunjukkan oleh indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Mempunyai watak dan sifat rabbaniyah yang terwujud dalam tujuan, tingkah laku, dan pola pikirnya.

⁴⁹ Ibid, h. 77

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Ikhlas dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik semata-mata untuk mencari keridhaan Allah SWT, dan menegakkan kebenaran.
- c. Sabar dalam mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan kepada peserta didik.
- d. Jujur dalam menyampaikan apa yang diketahuinya.
- e. Senantiasa membekali dengan ilmu, kesediaan diri untuk mendalami dan mengkaji ilmu secara berkelanjutan.
- f. Mampu menggunakan metode mengajar secara bervariasi sesuai dengan prinsip penggunaan metode pendidikan.
- g. Mampu mengelola kelas dan peserta didik, tegas dalam bertindak dan profesional.
- h. Mengetahui kehidupan psikis peserta didik.
- i. Tanggap terhadap berbagai kondisi dan perkembangan dunia yang dapat mempengaruhi jiwa, keyakinan atau pola pikir peserta didik.
- j. Berlaku adil terhadap peserta didik.⁵⁰

Menurut Yudrik Jahsa ciri-ciri kepribadian antara lain sebagai berikut:

- a. Mandiri dalam berpikir dan bertindak
- b. Mampu menjalin relasi sosial yang sehat dengan sesamanya
- c. Mampu menerima diri sendiri dan orang lain sebagaimana apa adanya
- d. Dapat menerima dan melaksanakan tanggung jawab yang dipercayakan

⁵⁰ Rahman Getteng. 2010. *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika*, Yogyakarta: Grha Guru, h. 62-63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Dapat mengendalikan emosi.⁵¹

Seorang guru yang baik dan disenangi siswa haruslah memiliki sikap dan tingkah laku yang baik, karena sikap guru merupakan cerminan dari kepribadiannya. Oemar Hamalik mengemukakan sikap guru yang baik dan disenangi siswa di dalam kelas adalah guru yang demokratis, suka bekerja sama (kooperatif), baik hati, sabar, adil, konsisten, bersikap terbuka, suka menolong, dan ramah tamah sebagai berikut:

- a. Demokratis

Guru yang demokratis memberikan kebebasan kepada anak disamping mengadakan pembatasan-pembatasan tertentu, tidak bersifat otoriter, dan memberikan kesempatan kepada siswa untuk berperan serta dalam berbagai kegiatan.

- b. Suka bekerja sama

Guru yang suka bekerjasama bersikap saling memberi dan saling menerima dan dilandasi oleh kekeluargaan dan toleransi yang tinggi.

- c. Baik hati

Guru yang baik hati bersikap suka memberi dan berkorban untuk kepentingan anak didiknya.

- d. Sabar

Guru yang sabar tidak suka marah dan lekas tersinggung serta suka menahan diri.

⁵¹ Yudrik Jahsa, *Op Cit*, h. 68

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Adil

Guru yang adil tidak mebeda-bedakan anak dan memberi anak sesuai dengan kesempatan yang sama bagi semuanya.

f. Konsisten

Guru yang konsisten selalu berkata sama dan bertindak sama sesuai dengan ucapannya, baik dulu maupun seterusnya.

g. Bersikap terbuka

Guru bersikap terbuka akan bersedia menerima kritik dan saran, kalau perlu mengakui kekurangan dan kelemahannya.

h. Suka menolong

Guru suka menolong senantiasa siap membantu anak-anak yang mengalami kesulitan atau masalah tertentu.

i. Ramah tamah

Guru yang ramah-tamah mudah bergaul dan disenangi oleh semua orang, dia tidak sombong dan bersedia bertindak sebagai pendengar yang baik di samping sebagai pembicara yang baik.⁵²

Berdasarkan pernyataan, Sikap dan perbuatan guru pasti dijadikan contoh oleh anak didiknya, karena kepribadian guru menunjukkan seluruh aspek pribadi yang salah satu bersikap. sikap guru merupakan salah satu cerminan dari kepribadiannya. Kepribadian guru mempunyai kelebihan sendiri bila diterapkan dalam kelas, karena guru memberikan kecenderungan dan kesenangan yang berbeda kepada anak didiknya.

⁵² Oemar Hamalik, 2014. *Psikologi Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, h.

B. Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. atau motivasi kerja guru adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya.

Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja. Orang akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi. Oemar Hamalik menegaskan bahwa motivasi sangat penting karena seseorang yang mempunyai motivasi akan lebih berhasil dari pada seseorang yang tidak mempunyai motivasi.⁵³ Bekerja pun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja.

Menurut Pandji Anoraga motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.⁵⁴

Menurut Malayu Hasibuan semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Selanjutnya Malayu Hasibuan menambahkan bahwa kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap

⁵³ Hamalik Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004, h. 179

⁵⁴ Pandji Anoraga. *Op Cit*, h. 35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

pekerjaan yang dilakukan.⁵⁵ Sedangkan menurut Hamzah B. Uno mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.ap pekerjaan yang dilakukan.⁵⁶

Menurut Hamzah B Uno motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵⁷ Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam maupun dari luar.

Motivasi kerja guru menurut Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana adalah, dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana.⁵⁸ Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Untuk membahas motivasi kerja dikemukakan pandangan kerja itu sendiri. Pandangan kerja dan bekerja dewasa ini, bukanlah seperti pandangan konservatif yang menyatakan kerja jasmaniah adalah bentuk hukuman sehingga tidak disukai orang. Akan tetapi kerja dan bekerja sudah menjadi kebutuhan. Oleh karena itu visi modern melihat kerja sebagai :

⁵⁵ Hasibuan Malayu, *Op.Cit*, h. 94

⁵⁶ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h. 71

⁵⁷ Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013, h. 72

⁵⁸ Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, *Guru Profesional*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012, h. 63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. aktifitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia. seperti bermain bagi anak- anak, maka kerja selaku aktifitas sosial bisa memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi kehidupan orang dewasa
2. kerja memberikan status dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat,
3. pada umumnya, wanita maupun pria menyukai pekerjaan, jadi mereka suka bekerja
4. moral pekerja dan pegawai tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik atau material dari pekerjaan
5. insentif kerja banyak sekali bentuknya, di antaranya uang, dalam kondisi normal merupakan intensi yang tidak penting.⁵⁹

Dalam melakukan pekerjaan, biasanya seseorang tidak selamanya hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan uang semata, tetapi motivasi intrinsik merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Motivasi intrinsik tersebut antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan suatu pekerjaan. Guru sebagai manusia, sebagaimana kebutuhan yang telah dikemukakan oleh Maslow merupakan sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat mengajarnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Atau bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu perangsang keinginan

⁵⁹Hamzah. B. Uno. 2011. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta. Bumi Aksara. h. 67

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya. Guru yang bersemangat dalam mengajar disebabkan telah terpenuhi kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja, bebas dari tekanan dari pimpinan maupun rekan sekerja, dan kebutuhan lainnya, hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja guru yang akhirnya mampu menciptakan kinerja dengan baik.

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat di artikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu. Yang menyebabkan individu bertindak dan berbuat. Motivasi merupakan istilah yang lebih umum, yang menunjuk kepada seluruh proses gerakan itu, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dari dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkan dari situasi tersebut dan tujuan atau akhir daripada gerakan atau perbuatan.

Menurut Sondang P Siagian motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah keadaan kejiwaan guru yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan, mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan yang diinginkannya.⁶⁰

⁶⁰ Sondang P Siagian. 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka cipta, h. 142

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumadi Suryabrata mendefenisikan bahwa motif adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai sesuatu tujuan.⁶¹

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.⁶²

Dari pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa yang mendorong manusia itu untuk melakukan suatu perbuatan atau tingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkannya dikenal dengan istilah motivasi. Motivasi sebenarnya berasal dari dalam diri seseorang, namun motivasi juga dapat dirangsang dari luar dirinya.

1. Komponen Motivasi Kerja

Menurut Dimiyati dan Mudjiono ada tiga komponen utama dalam motivasi yaitu sebagai berikut:⁶³

a. Kebutuhan

Terjadi apabila individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang ia miliki dan yang ia harapkan. Kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu tentu berbeda-beda. Ada tiga kebutuhan dasar yang dimiliki oleh setiap orang , yaitu kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan berprestasi.

⁶¹ Suryabrata sumadi. 2010. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, h. 70

⁶² Hasibuan Malayu. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005, h. 95

⁶³ Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, h. 80

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Dorongan

Merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan atau pencapaian tujuan. Dorongan yang ada di dalam individu berkembang untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut. Dorongan ini berfungsi untuk mengaktifkan tingkah laku.

c. Tujuan

Tujuan adalah hal yang ingin dicapai oleh seorang individu. Tujuan merupakan pemberi arah pada perilaku seseorang.

Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland (1961) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini.⁶⁴

a. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)

Yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seseorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Orang dengan dorongan kuat terhadap prestasi akan mengambil tanggung jawab atas tindakan dan siap menerima apapun hasilnya, keinginan memperbaiki nasib, mendapatkan umpan balik secara

⁶⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op cit*, h.97-98

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

natural, dan turut menikmati menjadi bagian kemenangan prestasi melalui usaha baik secara individu maupun kolektif.

b. *Need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi)

Yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

Orang yang memiliki motif afiliasi akan bekerja secara maksimal apabila mereka mencukupi dirinya dengan sikap serta kerja sama yang menyenangkan. Mereka cenderung meliputi diri dengan teman dan orang yang dapat berhubungan dengan baik. Mereka merasakan kepuasan tersendiri berada di sekitar teman sejawatnya dan menginginkan kebebasan dalam bekerja untuk menumbuhkan hubungan tersebut.

c. *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan)

Yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Motivasi kekuasaan adalah sebuah dorongan untuk mempengaruhi orang lain, melakukan pengawasan dan mengubah situasi menjadi lebih baik. Orang yang memiliki motivasi atas dasar kekuasaan akan mengharapkan terciptanya sebuah dampak pada organisasi dan bersedia menanggung apapun resiko yang akan timbul apabila melakukannya. Apabila kekuasaan telah diperoleh, akan timbul dua kemungkinan, mereka akan mempergunakannya secara konstruktif atau destruktif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sangat berfungsi bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berada dalam diri seseorang sehingga perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru besarnya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.⁶⁵

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata motivasi kerja guru dipengaruhi pula oleh faktor-faktor tertentu. Motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu berupa:⁶⁶

1. Desakan (*drive*), adalah dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah.

⁶⁵ Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013, h. 71

⁶⁶ Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009, h. 61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Motif (*motive*), adalah dorongan yang terarah kepada pemenuhan psikis atau rohaniyah.
3. Kebutuhan (*need*), adalah suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan, atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya.
4. Keinginan (*wish*), adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan.

Menurut Hamzah b Uno motivasi terbentuk karena “adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik”.⁶⁷

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya desakan, motif, adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

3. Kriteria Motivasi Kerja

Seseorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:⁶⁸
 - 1) Kerja keras
 - 2) Tanggung jawab
 - 3) Pencapaian tujuan

⁶⁷ Hamzah B Uno, *Op cit*, h. 10

⁶⁸ Hamzah B Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017, h. 112

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Menyatu dengan tugas
- b. Prestasi yang dicapainya, meliputi:
 - 1) Dorongan untuk sukses
 - 2) Umpan balik
 - 3) Unggul
- c. Pengembangan diri, meliputi:
 - 1) Peningkatan keterampilan
 - 2) Dorongan untuk maju
- d. Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
 - 1) Mandiri dalam bekerja
 - 2) Suka pada tantangan

5. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Menurut Anoraga terdapat empat ciri motif yakni sebagai berikut:⁶⁹

- a. Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlansung bersama-sama.
- b. Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.
- c. Motif dapat berbeda-beda bagi individu

⁶⁹ Pandji, Anoraga. 1992, *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta, h. 38

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda.

- d. Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian, kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya.

Dari semua motif tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap orang dapat memiliki motif yang berbeda-beda dan terkadang motif yang timbul tidak disadari oleh individu tersebut selain itu motif mereka juga bisa berubah-ubah dan tidak hanya ada satu motif namun terdapat beberapa motif yang berlangsung bersamaan.

6. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan, tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:⁷⁰

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

⁷⁰ Hasibuan, Melayu. 2005, *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, h.146

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku Ach.

Mohyi juga membagi tujuan motivasi sebagai berikut:⁷¹

- 1) Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan (meningkatkan moral kerja)
- 2) Memupuk rasa memiliki (sense of belonging), loyalitas dan partisipasi karyawan
- 3) Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang.
- 4) Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Dari semua tujuan motivasi ini dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan karyawan.

7. Asas-asas Motivasi

a. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan

⁷¹ Ach. Mohyi.1999, *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Surabaya: UMM Press, h. 162

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

b. Asas Komunikasi

Asas ini maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin di capai, cara mengerjakan, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap sesuatu.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

d. Asas Wewenang yang didelegasikan

Maksud ini adalah mendelegasikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkeaktifitas dan melaksanakan tugas atasan atau manager. Dalam mendelegasikan ini, manager harus bisa meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugastugas itu dengan baik

e. Asas perhatian timbal balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.⁷²

Dari semua asas tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tujuan yang ingin dicapai maka perlu memperhatikan sarana dan prasarana yang menunjang seperti mengikut sertakan bawahan dalam berbagai kesempatan, menginformasikan tujuan bersama secara jelas, memberikan penghargaan atas prestasi dan memberikan kepercayaan kepada anggota dalam menyelesaikan tugas serta berusaha saling mengerti tujuan bersama antara perusahaan dengan karyawan.

8. Jenis-jenis Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi menjadi suatu hal yang sangat penting dan perlu diadakan karena dengan adanya motivasi mampu merubah perilaku seseorang yang termotivasi. Berdasarkan hal tersebut jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut : Menurut Hasibuan motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Motivasi Positif (insentif positif)

Motivasi ini maksudnya adalah manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas perestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

⁷² Hasibuan, Melayu. *Op Cit*, h.148

b. Motivasi Negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya adalah manager memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.⁷³

C. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Menurut Asf & Mustofa kinerja guru adalah hasil kerja hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan, dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.⁷⁴

Pengertian kinerja guru menurut Burhanudin, mengemukakan bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan

⁷³ Hasibuan, Melayu. 2005, *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara, h.150

⁷⁴ Asf Jasmani & Syaiful Mustofa. 2013. *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. h.6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.⁷⁵

Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan⁷⁶

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.⁷⁷

Kata kinerja dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris yaitu *performance* yang berarti pekerjaan, perbuatan, penampilan dan ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk sebagaimana proses

⁷⁵ Burhanudin, 2007, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara, h.1

⁷⁶ Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007, h. 2.

⁷⁷ Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007, h. 2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau kemampuan kerja.⁷⁸

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷⁹

Menurut Nanang Fattah dalam bukunya landasan manajemen pendidikan, kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Pengertian kinerja disini mengandung maksud sebagai kemampuan atau kecakapan seseorang yang dilandasi dari suatu pengetahuann atau *knowledge, attitude, skill, motivation* untuk menghasilkan suatu hal yang sudah ditetapkan yakni suatu tujuan.⁸⁰ Seorang guru yang memiliki kinerja yang bagus jelas harus memiliki pengetahuan yang banyak, keterampilan yang mencukupi ditambah lagi dengan kemampuan yang kuat.

Secara psikologis, kinerja merupakan perilaku atau respon yang member hasil yang mengacu kepada apa yang dikerjakan ketika menghadapi suatu tugas (performance).⁸¹ Kinerja merupakan hasil penilaian berdasarkan hasil pengamatan penilaian terhadap aktivitas peserta didik sebagaimana yang terjadi

⁷⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009, h. 7.

⁷⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op cit*, h. 67

⁸⁰Nanang Fattah, *Op Cit*. h. 20

⁸¹Martinis Yamin dan Maisah, *Standar Kinerja Guru*, Jakarta: Tim GP Press, 2010. h.87

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) mengemukakan bahwa “kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja”.⁸² Kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Selanjutnya kinerja meliputi beberapa aspek: *Quality work, promptness, Initiative, capability, and communication*”. Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji kinerja tenaga kependidikan.⁸³

Berdasarkan definisi dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu, prestasi kerja atau kemampuan kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam memotivasi dan melakukan sesuatu. Dengan demikian kinerja guru di implementasikan dalam perilaku guru disekolah dalam menjalankan aktivitas atau tugasnya selaku pendidik. Aktifitas guru disekolah tersebut merupakan suatu perilaku yang bisa dilihat dan diketahui. Perilaku yang baik yang dapat membantu mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan, merupakan salah satu hal untuk mengukur kinerja seorang guru.

⁸²Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007. h. 136

⁸³*Ibid.*, h. 138

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain adalah :

- a. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam pekerjaan. Faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya.
- b. Pengalaman, yang tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi juga berkenaan dengan substansi yang dikerjakan jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
- c. Kepribadian, berupa kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan.⁸⁴

Kinerja pegawai atau produktivitas kerja dapat dilihat melalui: kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, penyesuaian diri, kehadiran, dan pengetahuan serba guna.⁸⁵ Untuk meningkatkan kinerja guru berarti menuntut kemampuan guru dalam melaksanakan pekerjaan, guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan dalam organisasi, disamping itu etos kerjadan disiplin bagi guru sangat dituntut peningkatannya sehingga waktu yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan bisa berjalan secara efektif.

⁸⁴Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta : UGM Press, 2006. h. 64-65

⁸⁵Manulang, *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta : Karya IIP, 1996, h. 106

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji factor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Adapun menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:⁸⁶

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Kasmir faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:⁸⁷

⁸⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op cit*, h. 67

⁸⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber daya manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: Rajawali Pers, 2018, h. 189-193

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memilikin kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan teransang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau teransang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya semakin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah:

- 1) Kemampuan memengaruhi secara langsung
- 2) Pengetahuan memengaruhi secara langsung
- 3) Rancangan kerja memengaruhi secara langsung
- 4) Kepribadian memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- 5) Motivasi kerja memengaruhi secara langsung atau tidak langsung
- 6) Kepemimpinan memengaruhi secara langsung atau tidak langsung
- 7) Gaya kepemimpinan memengaruhi secara langsung atau tidak langsung
- 8) Budaya organisasi memengaruhi secara langsung atau tidak langsung
- 9) Kepuasan kerja memengaruhi secara langsung atau tidak langsung
- 10) Lingkungan memengaruhi secara langsung atau tidak langsung
- 11) Loyalitas memengaruhi secara langsung atau tidak langsung
- 12) Komitmen memengaruhi secara langsung atau tidak langsung
- 13) Disiplin memengaruhi secara langsung atau tidak langsung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jadi, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan di atas secara keseluruhan. Artinya masing-masing variabel akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor penyebab akan memengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara atau moderating.

Pendapat di atas sejalan dengan pendapat dari beberapa ahli tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

Luthan berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti;

- a. Pengetahuan
- b. Pekerjaan
- c. keahlian
- d. serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Kemudian Robbin mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh factor;

- a. kemampuan atau ability(A),
- b. motivasi atau motivation(M),
- c. dan kesempatan atau opportunity(O).

Dengan formula yaitu $Performance = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu sendiri. Selanjutnya Lawyer mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh:

- a. effort
- b. ability
- c. role perceptions, yaitu kesesuaian antara effort yang dilakukan seseorang dengan syarat pekerjaannya yang ada (job requirement).

Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson faktor-faktor memengaruhi kinerja individu, yaitu;

- a. kemampuan
- b. motivasi
- c. dukungan yang diterima
- d. keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- e. hubungan karyawan dan organisasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan factor dominan yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi yang ada di setiap pendapat para ahli tersebut.

2. Komponen Penilaian Kinerja Guru

Terdapat banyak kriteria yang harus diberikan dalam komponen penilaian kinerja. Setiap kriteria memiliki bobot nilai masing-masing tentu saja bisa sama bisa tidak. Kemudian seluruh kriteria ini dijumlahkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga menghasilkan nilai keseluruhan (total) penilaian terhadap seseorang.⁸⁸

Masing-masing komponen dalam penilaian haruslah memiliki nilai minimal yang harus dipenuhi. Kemudian semua komponen harus memiliki nilai dalam arti tidak boleh ada yang kosong. Sehingga nilai total sudah terisi dengan nilai masing-masing komponen. Jumlah masing-masing komponen penilaian tergantung dari perusahaan dan jenis pekerjaan dari suatu jabatan.

Untuk memudahkan pemahaman berikut ini masing-masing komponen penilaian kinerja yang umum diberikan yaitu:⁸⁹

a. Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Tingkat kehadiran karyawan biasanya dihitung berdasarkan harian, mingguan atau bulanan tergantung kebijakan perusahaan. Jumlah kehadiran karyawan akan memengaruhi kinerjanya. Artinya jika kehadirannya sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan, maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali. Dampak dari kinerja ini memengaruhi kompensasi.⁹⁰

b. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai

⁸⁸ Kasmir, *Op cit*, h. 203

⁸⁹ *Ibid*, h. 204-207

⁹⁰ *Ibid*, h. 204

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian terhadap kejujuran karyawan biasanya dilakukan dengan indikator yaitu: perbuatan dan komunikasi. Masing-masing indikator dinilai kemudian dijumlahkan sehingga menghasilkan suatu nilai tertentu. Makin memenuhi standar kejujuran maka akan memengaruhi kinerja demikian pula sebaliknya. Artinya karyawan yang dinilai jujur akan mendapatkan kinerja yang baik. Begitu pula dengan karyawan yang memperoleh nilai yang jelek, maka akan memengaruhi kinerjanya menjadi jelek atau kurang baik.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik.

Pengertian tanggung jawab adalah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung. Perbuatan langsung artinya kerugian karena perbuatannya baik materil maupun non materil. Sedangkan kerugian tidak langsung adalah akibat dari pekerjaannya yang buruk berakibat ke bagian atau departemen lain.

Kerugian berupa materil biasanya dapat dihitung dengan nilai uang. Sedangkan kerugian berupa non materil dihitung bukan uang misalnya keterlambatan, atau merusak citra perusahaan. Baik kerugian materil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maupun non materil dianggap sebagai tanggung jawab karyawan yang menerima tanggung jawab tersebut.

d. Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

Untuk waktu mengerjakan artinya kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu atau lebih cepat dari yang ditetapkan. Bagi mereka yang tidak dapat memenuhi standar waktu yang telah ditetapkan, maka dianggap tidak mampu. Demikian pula sebaliknya. Kemudian untuk jumlah pekerjaan atau kuantitas dihitung berdasarkan rupiah, unit, liter, kg, meter atau ukuran lain sesuai dengan bidang pekerjaannya.

e. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan. Biasanya loyalitas terhadap perusahaan dianggap memiliki nilai utama. Loyalitas seorang karyawan dapat pula dilihat dari kesetiannya Bersama perusahaan dalam kondisi apapun. Biasanya untuk mengukur kesetiaan perusahaan jelas terlihat bila perusahaan dalam kondisi kurang baik. Bagi mereka yang nilai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesetiaannya rendah akan segera pindah ke perusahaan lain. Kesetiaan juga diukur mau tidaknya seseorang dipindahkan ke bagian atau wilayah tertentu yang dianggap tidak menyenangkan.

Pada akhirnya loyalitas menjadi suatu ukuran untuk menentukan kinerja seorang karyawan. Artinya loyalitas memengaruhi kinerja, baik yang bersifat positif maupun negatif.

f. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan. Artinya di dalam suatu perusahaan ada yang boleh dilakukan dan ada yang tidak boleh dilakukan.

Karyawan akan dinilai seberapa banyak melanggar aturan yang telah dibuat. Tentunya makin banyak aturan atau kebijakan atau perintah yang dilanggar, maka akan memengaruhi kinerjanya. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak pernah melanggar atau melawan terhadap aturan atau kebijakan atau perintah, maka dianggap nilai kepatuhannya baik dan nilai kinerjanya dari kepatuhannya juga baik.

g. Kerja sama

Kerja sama merupakan saling membantu di antara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerja sama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan. Artinya dengan adanya kerja sama akan mengikis perbedaan dan mengurangi kegagalan dalam suatu kegiatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam praktiknya kegagalan suatu kegiatan karena factor kurangnya kerja sama. Bahkan tidak jarang justru terjadi saling menjegal satu sama lain. Artinya mereka lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, hal semacam ini seharusnya tidak perlu terjadi dalam suatu pekerjaan.

Jika kerja sama berjalan baik, maka kinerjanya akan baik pula. Demikian pula sebaiknya tidak kerja sama antara karyawan tidak berjalan baik, maka kinerjanya akan kurang baik pula.

h. Kepemimpinan

Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin. Dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin para bawahannya, apalagi dalam kondisi yang beragam. Faktor kepemimpinan inilah yang akan dijadikan komponen penilaian kinerja.

i. Prakarsa

Prakarsa merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. Prakarsa ini menandakan seseorang memiliki kepedulian kepada kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, prakarsa sering dijadikan salah satu komponen penilaian kinerja karyawan.

3. Kriteria Kinerja Guru

Keberhasilan seorang guru bisa dilihat apabila kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru.

Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi “kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi”.⁹¹

a. Kompetensi pedagogik

Adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam peraturan pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi kepribadian

Faktor terpenting seorang guru adalah kepribadiannya, kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia akan menjadi pendidik dan Pembina yang baik bagi anak didiknya ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik, terutama

⁹¹ Peraturan pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta: CV Eko Jaya, 2005, h.26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagi anak didik yang masih kecil (tingkat sekolah dasar) dan mereka yang sedang mengalami keguncangan jiwa (tingkat menengah).⁹²

c. Kompetensi profesional

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dalam undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 sebagai berikut.⁹³

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- 7) Memiliki kesempatan untuk pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat.
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan

⁹² Zakiah darajat, *Kepribadian guru*, Jakarta: PT Bulan Bintang, 2005, h. 9

⁹³ Hasbullah, *Otonomi Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, h. 183

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

d. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam peraturan pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Saiful Hadi berpendapat kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial yang meliputi:

Menurut Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo bahwa terdapat dua tugas guru yang dapat dijadikan sebagai standar pengukuran kinerja guru, yaitu tugas yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan tugas-tugas pembelajaran.⁹⁴

Mengacu pada dua tugas tersebut, maka menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo terdapat tiga kriteria dasar berkaitan dengan kinerja guru, yaitu proses, karakteristik-karakteristik guru, dan hasil atau produk

⁹⁴Hamzah B.Uno dan Nina Lametenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010, h.65-66

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(perubahan sikap siswa). Dalam proses pembelajaran, kinerja guru dapat dilihat pada kualitas kerja yang dilakukan berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar yang mengacu pada kompetensi guru yang profesional.⁹⁵

Selanjutnya, untuk mengukur kinerja guru, menurut Hamzah B. Uno ada beberapa dimensi yang berkaitan dengan variabel kinerja guru meliputi: (a) kualitas kerja, (b) kecepatan/ketepatan, (c) inisiatif, (d) kemampuan, dan (e) komunikasi. Selanjutnya, dimensi kinerja guru tersebut melahirkan indikator antara lain: (1) menguasai bahan, (2) mengelola proses belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media atau sumber belajar, (5) menguasai landasan pendidikan, (6) merencanakan program pengajaran, (7) memimpin kelas, (8) mengelola interaksi belajar mengajar, (9) melakukan penilaian hasil belajar siswa, (10) menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, (11) memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, (12) memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan (13) memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.⁹⁶

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kinerja guru mempunyai lima dimensi. Hal ini dapat diuraikan sebagaimana tabel berikut ini yaitu:

⁹⁵*Ibid*, h. 68

⁹⁶Hamzah B Uno, *Op cit*, h. 93

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.1
Standar Pengukuran Kinerja Guru⁹⁷

Dimensi	Indikator
Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan program pengajaran dengan tepat 2. Melakukan penilaian hasil belajar 3. Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran 4. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran
Kecepatan/Ketepatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran 2. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa 3. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik
Inisiatif dalam kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan media dalam pembelajaran 2. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran 3. Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik 4. Menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah
Kemampuan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu dalam memimpin kelas 2. Mampu mengelola IBM 3. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa 4. Menguasai landasan pendidika
Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan layanan bimbingan belajar 2. Mengomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran 3. Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar 4. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran

4. Hakikat Kinerja Guru

Guru merupakan faktor terpenting di setiap satuan pendidikan dalam meningkatkan kualitas anak didiknya. Meningkatnya prestasi pendidikan anak didik merupakan salah satu indikator kinerja guru yang

⁹⁷Hamzah B Uno, *Op cit*, h. 94

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dinilai telah berhasil menjalankan tugas dan fungsinya. Kinerja dalam hal ini dihasilkan melalui adanya proses interaksi antara guru dengan murid. Sagala mengemukakan bahwa kata kinerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu “ performance ” yang berarti (a) pekerjaan, perbuatan atau (b) penampilan, petunjuk.⁹⁸

Kinerja guru merupakan suatu prestasi atau hasil kerja dari seseorang guru setelah melakukan pekerjaan dalam proses pembelajaran sekaligus merupakan tolak ukur dari keberhasilan jabatannya. Dengan kinerja guru yang baik, maka guru yang bersangkutan dapat disebut guru yang profesional dan sebaliknya tanpa kinerja yang baik, maka guru yang bersangkutan tidak berhasil secara profesional. Oleh karena itu kinerja guru sangat terkait dengan aktivitas yang dilakukannya. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, artinya kinerja dikatakan baik atau sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Seseorang guru dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap guru yang positif terhadap pekerjaannya dan seorang guru yang tidak puas terhadap kinerjanya akan menunjukkan sikap guru yang negatif terhadap pekerjaannya. Jika guru merasa puas terhadap perlakuan yang diterimanya di tempat kerja, maka guru akan bersemangat untuk bekerja sebagai mana yang diharapkan dan berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seorang

⁹⁸ Sagala, Syaiful. 2007. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung. Alfabeta. h. 179

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

guru, yaitu pertama, faktor internal yang terdiri dari sikap guru berkomunikasi, kemampuan manajemen, minat dan keinginan, intelegensi, intelektual, motivasi, dorongan dan kepribadian, jati diri; dan yang kedua, faktor eksternal terdiri dari sarana dan prasarana, intensif atau gaji guru, suasana kerja dan lingkungan kerja. Mangkunegara lebih lanjut menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja lebih khusus adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)⁹⁹

D. Penelitian Relevan

1. Reza Ahmadiansah tahun 2016 yang berjudul, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga”. Penelitian ini dilakukan di Pengaruh motivasi dan kepuasan bekerja merupakan suatu hal penting yang mempengaruhi kinerja. Penelitian ini ditujukan untuk menguji efek motivasi dan kepuasan bekerja pada kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga dengan total sampel sejumlah 52 guru. Dari analisis data menunjukkan bahwa efek motivasi dan kepuasan bekerja pada kinerja guru di SMK Muhammadiyah Salatiga adalah signifikan dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. F_{value} of 6,378, dengan kontribusi efektif sebesar 20,7%.¹⁰⁰
2. Yulia Hidayati tahun 2019 yang berjudul, “Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Guru SD Swasta Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki

⁹⁹ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Op Cit.* h. 15

¹⁰⁰ Reza Ahmadiansah, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga”, *Injunct, Interdisciplinary Journal of Communication*, Vol. 1, No. 2, Desember 2016:223-236

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efek dari (1) kepribadian, (2) motivasi, (3) tugas kinerja guru pribadi SD Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif-kausal dengan teknik analisis jalur. Survei melibatkan 84 guru sebagai sampel yang menggunakan teknik sampel acak sederhana dengan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan: pertama, terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap kinerja tugas guru di sekolah. Kedua, terdapat pengaruh langsung positif motivasi terhadap kinerja tugas guru di sekolah. Ketiga, terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap motivasi guru di sekolah.¹⁰¹

3. Nur Muhsin tahun 2016 yang berjudul, "Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati". Kegunaan penelitian ini adalah menjelaskan dan memperluas penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi. Penelitian ini menggunakan populasi guru di MTs Swasta Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati sebanyak 102 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh, semua populasi dijadikan responden penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi dengan moderasi selisih mutlak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: kepribadian

¹⁰¹ Yulia Hidayati, "Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Guru SD Swasta Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara", Jurnal Visipena Vol. 10, Nomor 1, Juni 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tetapi budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh kepribadian dan motivasi terhadap kinerja guru.¹⁰²

4. Asmin Supriyono tahun 2017 yang berjudul, "Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Sekolah 1 Kecamatan Cikande Kabupaten Serang". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik, profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. Menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Sampel yang digunakan sebanyak 68 orang guru, diambil dengan teknik sampling jenuh (sensus). Analisis data menggunakan analisis deskriptif regresi linear untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan. Dari hasil analisis dan pengujian diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi pedagogik, profesional, motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 14,554 + 0,661 X_1 + 0,477 X_2 + 0,581 X_3$. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi

¹⁰² Nur Muhsin, "Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati" 2016

pedagogik, profesional, dan motivasi kerja, maka kinerja guru juga tinggi dalam mencapai tujuan pendidikan.¹⁰³

5. M. Taufik Aziz, Winarni tahun 2014 yang berjudul, “Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 2 Susukanlebak”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 2 Susukanlebak. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Hasil kesimpulan dalam penelitian ini yaitu kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 64,40%. Hal ini dapat dilihat nilai thitung lebih besar daripada ttabel ($5,315 > 2,040$). Motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 29,10%. Hal ini dapat dilihat nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,400 > 2,040$). Kepribadian dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 73,50. Dimana dibuktikan dengan melihat Fhitung variabel lebih besar Ftabel ($41,653 > 3,316$).¹⁰⁴

¹⁰³ Asmin Supriyono, “Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Sekolah 1 Kecamatan Cikande Kabupaten Serang”. Jurnal Pendidikan Volume 18 No.2 September 2017.

¹⁰⁴ M. Taufik Aziz, Winarni, *Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada SMPN 2 Susukanlebak*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume IX No.2 Juli-Desember 2014.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.2
Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

Nama penulis dan judul	Persamaan	Perbedaan	
		Penelitian terdahulu	Rencana penelitian
Reza Ahmadiansah (2016), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga”	- Kinerja guru sebagai variabel dependen	- Ada satu variabel independen berbeda yaitu kepuasan kerja - Lokasi penelitian, yaitu di SMK Muhammadiyah Salatiga	- Ada satu variabel independen yaitu kepribadian guru - Lokasi penelitian, yaitu di MA Bangkinang Kota
Yulia Hidayati (2019), ”Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Guru SD Swasta Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara”	- Sama-sama menggunakan 2 variabel independen dan 1 variabel dependen	- Lokasi penelitian, yaitu di SD Swasta Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara - Subjek penelitian yaitu guru SD	- Lokasi penelitian, yaitu di MA Bangkinang Kota - Subjek penelitian yaitu guru MA
Nur Muhsin (2016), ”Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati”	- Kepribadian dan motivasi kerja sebagai variabel independen	- kinerja guru dimoderasi budaya organisasi sebagai variabel dependen - Subjek penelitian yaitu guru MTS swasta - Lokasi penelitian di MTS Kecamatan Winong Kabupaten Pati	- Kinerja Guru sebagai variabel dependen - Subjek penelitian yaitu guru MA - Lokasi penelitian di MA di Kecamatan Bangkinang Kota
Asmin Supriyono (2017), ”Pengaruh	- Motivasi kerja	- Kompetensi pedagogik dan	- Kepribadian sebagai

Nama penulis dan judul	Persamaan	Perbedaan	
		Penelitian terdahulu	Rencana penelitian
Kompetensi Pedagogik, Profesional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Sekolah 1 Kecamatan Cikande Kabupaten Serang	sebagai variabel independen - Kinerja guru sebagai variabel dependen	profesional sebagai variabel independen - Subjek penelitian yaitu guru sekolah dasar - Lokasi penelitian SD di gugus sekolah 1 kecamatan Cikande kabupaten Serang	variabel independen - subjek penelitian guru MA di kecamatan Bangkinang Kota - Lokasi penelitian di MA di Kecamatan Bangkinang Kota
M. Taufik Aziz, Winarni (2014), “Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 2 Susukanlebak”	- Kepribadian dan motivasi kerja sebagai variabel independen - Kinerja guru sebagai variabel dependen	- subjek penelitian yaitu guru SMPN 2 Susukanlebak - Lokasi penelitian di SMPN 2 Susukanlebak	- Subjek penelitian yaitu guru MA - Lokasi penelitian di MA di Kecamatan Bangkinang Kota

E. Konsep Operasional

1. Kepribadian (X1)

Variabel	Komponen variabel	Indikator
Kepribadian (suatu ciri yang dapat dilihat pada seseorang melalui tingkah laku yang dilakukan oleh individu)	a. Kepribadian yang mantap dan stabil	1. Bertindak sesuai dengan norma hukum 2. Bertindak sesuai dengan norma sosial 3. Bangga sebagai guru 4. Memiliki konsistensi dalam bertindak
	b. Kepribadian yang dewasa	1. Menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Komponen variabel	Indikator
		pendidik 2. Memiliki etos kerja sebagai guru
	c. Kepribadian yang arif	1. Menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat 2. Menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak
	d. Kepribadian yang berwibawa	1. Memiliki perilaku yang berpengalaman 2. Memiliki perilaku yang disegani
	e. Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan	1. Bertindak didasarkan pada ajaran agama, norma dan tidak bertentangan dengan adat istiadat 2. Memiliki perilaku yang diteladani peserta didik

2. Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Komponen Variabel	Indikator
Motivasi Kerja McClelland (Motivasi sebagai keinginan seseorang yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai suatu tujuan)	a. <i>Need for achievement</i> (kebutuhan akan prestasi)	1. Berani menerima resiko tinggi 2. Mencapai prestasi yang lebih tinggi 3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan 4. Memberikan umpan balik
	b. <i>Need for affiliation</i> (kebutuhan akan afiliasi)	1. Menjaga hubungan yang akrab dengan rekan kerja 2. Menjaga hubungan kerja sama dengan rekan kerja
	c. <i>Need for power</i> (kebutuhan akan)	1. Memiliki keinginan mencapai otoritas atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Komponen Variabel	Indikator
	kekuasaan)	posisi yang lebih tinggi 2. Memiliki dorongan untuk berpengaruh terhadap orang lain

3. Kinerja Guru (Y)

Variabel	Komponen Variabel	Indikator
Kinerja (kegiatan melakukan sesuatu, prestasi kerja atau kemampuan kerja diartikan sebagai kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan)	a. Kualitas kerja	1. Merencanakan program pengajaran dengan tepat 2. Melakukan penilaian hasil belajar 3. Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran 4. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran
	b. Kecepatan/ ketepatan kerja	1. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran 2. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa 3. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik
	c. Inisiatif dalam kerja	1. Menggunakan media dalam pembelajaran 2. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran 3. Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik 4. Menciptakan hal-hal yang baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah
	d. Kemampuan kerja	1. Mampu dalam memimpin kelas 2. Mampu mengelola IBM (interaksi belajar mengajar) 3. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Komponen Variabel	Indikator
		4. Menguasai landasan pendidikan
	e. Komunikasi	1. Melaksanakan layanan bimbingan belajar 2. Mengkomunikasikan hal-hal yang baru dalam pembelajaran 3. Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar 4. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif jenis penelitian survei. Penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian lapangan (*Field Research*).

Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah permasalahan asosiatif, pertanyaan penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih.

Hubungan variabel dalam penelitian adalah hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu hubungan yang dipengaruhi oleh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Adapun variabel *independent* (variabel yang mempengaruhi) dalam penelitian ini adalah kepribadian (X1) dan motivasi kerja (X2) dan variabel *dependent* (dipengaruhi) adalah kinerja guru (Y).

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada semester genap yaitu pada tahun ajaran 2020/ 2021. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Kecamatan Bangkinang Kota.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bangkinang Kota dengan jumlah 31 orang. Dan yang menjadi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

objek penelitiannya adalah pengaruh kepribadian dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bangkinang Kota yang berjumlah 31 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto, jika subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.¹⁰⁵ Maka penulis tidak mengambil sampel melainkan mengambil seluruh populasi sebagai subjek penelitian atau menggunakan total *sampling*.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Angket

Angket (kuesioner) yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹⁰⁶ Penulis dalam penelitian ini menggunakan kuesioner secara tertutup, yaitu bentuk pertanyaan dalam kuesioner dimana responden tinggal memilih jawaban dari alternatif-alternatif jawaban yang telah disediakan. Teknik angket ini digunakan untuk mencari data tentang:

¹⁰⁵ Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, h. 112

¹⁰⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, 2014, hal. 199

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Kepribadian guru, merupakan suatu ciri yang dapat dilihat atau tingkah laku yang dilakukan oleh guru baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah. Dalam penelitian ini kepribadian guru di ukur dengan menggunakan lima komponen kepribadian, (1) kepribadian yang mantap dan stabil, (2) kepribadian yang dewasa, (3) kepribadian yang arif, (4) kepribadian yang berwibawa, (5) berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan.
- b. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi guru untuk melakukan aktivitas atau kegiatan ditempatnya bekerja guna untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini adalah *McClelland Theory of Needs* yang meliputi: (1) kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*), (2) kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*), (3) kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*).
- c. Kinerja guru merupakan kegiatan melakukan sesuatu, prestasi kerja atau kemampuan kerja diartikan sebagai kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan di dalam mengelola kegiatan pembelajaran. Dalam penelitian ini kinerja guru di ukur dengan menggunakan lima komponen kinerja guru, (1) kualitas kerja, (2) kecepatan/ketepatan kerja, (3) inisiatif dalam bekerja, (4) kemampuan kerja, (5) komunikasi.

Dalam angket ini digunakan skala *likert* yang terdiri dari selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah. Jawaban dari angket

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut diberi bobot skor atau nilai sebagai berikut:

SL	: Selalu	Skor 5
SR	: Sering	Skor 4
KK	: Kadang-kadang	Skor 3
JR	: Jarang	Skor 2
TP	: Tidak Pernah	Skor 1. ¹⁰⁷

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sekolah, dimana sumber informasinya berupa bahan-bahan tertulis/tercatat seperti profil sekolah dan data guru.

F. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Validitas

Sebuah instrument dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan suatu penelitian, serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu intrumen”. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan

¹⁰⁷*Ibid.*, hal. 94

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jumlah setiap skor butir. Untuk menguji validitas alat ukur yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

r_{xy}	= Koefisien korelasi yang dicari
$\sum XY$	= Hasil skor X dan Y untuk setiap responden
$\sum X$	= Skor item test
$\sum Y$	= Skor responden
$(\sum X)^2$	= Kuadrat skor item angket
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat responden
N	= jumlah responden

Setelah diperoleh nilai r_{xy} selanjutnya dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Jika didapatkan nilai r_{xy} hitung $> r_{tabel}$, maka butir instrument dapat dikatakan valid. Akan tetapi sebaliknya jika nilai $r_{xy} \leq r_{tabel}$ maka dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas angket dilakukan untuk menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk menguji reliabilitas angket dalam penelitian ini digunakan metode alpha (r_{11}) dengan rumus dan langkah perhitungan sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Mencari varians tiap butir dengan rumus:

$$\sigma_b^a = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

σ_b^a = harga varians tiap butir

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat jawaban responden dari setiap item

$(\sum X)^2$ = jumlah skor seluruh responden dari setiap item

N = jumlah responden

- b. Menghitung varians total dengan rumus:

$$\sigma_b^a = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

σ_b^a = harga varians total

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat jawaban responden dari seluruh item

$(\sum Y)^2$ = jumlah skor seluruh responden dari seluruh item

N = jumlah responden

- c. Menghitung reliabilitas instrument dengan rumus alpha:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak item/ butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir soal

σ_t^2 = varians total

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis ini dilakukan karena analisisnya menggunakan statistik parametrik, maka harus dilakukan pengujian prasyarat analisis terhadap asumsi dasar seperti normalitas dan linearitas untuk uji korelasi dan regresi dan homogenitas untuk uji perbedaan untuk uji komparatif.¹⁰⁸

a. Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan bantuan *SPSS 21 for windows*. Teknik uji normalitas yang dapat digunakan dalam menguji distribusi normal data diantaranya *probability plot* dan *kolmogorov smirnov*. Pada penelitian ini untuk menguji apakah distribusi data normal ataukah tidak, dilakukan dengan metode uji *kolmogorov-smirnov*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data adalah jika $p > 0,05$ maka sebaran normal atau tidaknya sebaran data adalah jika $p < 0,05$ maka sebaran tidak normal.¹⁰⁹

b. Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji

¹⁰⁸ Riduwan, *Belajar mudah penelitian untuk guru-karyawan dan peneliti muda*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 119

¹⁰⁹ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016, h. 112.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

linieritas dimaksudkan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pada penelitian ini untuk menguji linieritas data dilakukan dengan uji F. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ baik untuk taraf kesalahan 5% maupun 1%, kesimpulannya regresi linier.¹¹⁰ Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan bantuan *SPSS 25.0 for windows*.

c. Multikolinearitas

Uji independensi antar variabel atau uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).¹¹¹ Analisis korelasi ganda mensyaratkan harus tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya (tidak terjadi multikolinearitas).

Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan menggunakan nilai tolerance sebagai berikut:

- 1) Tidak terjadi multikolinearitas, bila nilai tolerance lebih besar dari 0,10.
- 2) Terjadi multikolinearitas, bila nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Pengambilan keputusan dapat juga dilakukan dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebagai berikut:

¹¹⁰ Ating Somantri dan Smabas Ali Muhidin, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Bandung : Pustaka Setia, 2006, h. 301

¹¹¹ Hartono, *Analisis Item Instrumen*, Pekanbaru: ZANAFPA PUBLISHING, 2015, H. 192

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Tidak terjadi multikolinearitas, bila nilai VIF lebih kecil dari 10,00.
- 2) Terjadi multikolinearitas, bila nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk mencari pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat, yaitu pengaruh kepribadian dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Regresi ganda menggunakan uji t (parsial) dan uji F (*simultan*), dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b_1 = \frac{N \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{N \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$b_2 = \frac{N \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{N \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}$$

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksikan

a = konstanta atau bila harga X= 0

b = koefisien regresi

X1 = nilai variabel independen pertama

X2 = nilai variabel independen kedua.¹¹²

¹¹²Sigiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2009, hal.188

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mencari signifikan korelasi antara tiga variabel bisa menggunakan rumus

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Dimana :

R = angka indeks korelasi

$\sum x_1 y$ = jumlah seluruh skor x_1 dikalikan dengan skor y

$\sum x_2 y$ = jumlah seluruh skor x_2 dikalikan dengan skor y

$\sum Y^2$ = jumlah seluruh skor Y dikuadratkan

Besarnya koefisien korelasi dapat diinterpretasikan dengan menggunakan rumus tabel “r” yaitu:

dk penyebut = $n - m - 1$

dk pembilang = m

Dimana:

n = banyak anggota sampel (responden)

m = banyak prediktor

Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut :

- a. Jika *probabilitas* (signifikansi) lebih besar dari $(\alpha) = 0,05$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika *probabilitas* (signifikansi) lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel dependen. Nilai yang lebih besar adalah variabel yang paling berpengaruh.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut

- a. Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Hipotesis ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Hipotesis diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak

Menghitung besarnya sumbangan variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y secara parsial maupun simultan dengan rumus

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = koefisien determinasi/ koefisien penentu

$$R^2 = R \text{ square}$$

Data yang penulis peroleh akan diproses dengan menggunakan bantuan perangkat komputer melalui program SPSS (*statistica program society science*).¹¹³ SPSS merupakan salah satu program yang digunakan dalam mengolah data statistik.

¹¹³ Hartono, *SPSS 16.0 Analisis Data Statistik Dan Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, h. 95

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh kepribadian dan motivasi kerja guru, terhadap kinerja guru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja guru yang terbukti dari nilai $t_{hitung} 3,129 > t_{tabel} 2,000$ atau sig sebesar $0,003 < 0,05$ dengan nilai koefisien bertanda positif yang berarti, bahwa semakin baik kepribadian guru maka akan mengakibatkan semakin baiknya kinerjanya. Begitu pula sebaliknya, jika semakin buruk kepribadiannya maka akan mengakibatkan kinerja seorang guru juga semakin buruk.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru yang terbukti dari nilai $t_{hitung} 5,468 > t_{tabel} 2,000$ atau sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien bertanda positif yang berarti, bahwa semakin motivasi kerja seorang guru dalam bekerja maka akan mengakibatkan tingkat kinerjanya yang semakin baik. Begitu pula sebaliknya, jika semakin buruk motivasi kerja maka akan mengakibatkan kinerja guru yang semakin rendah.

3. Hasil Pengujian Hipotesis ketiga menunjukkan kepribadian dan motivasi kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja guru yang terbukti dari nilai $F_{hitung} 31,445 > F_{tabel} 3,999$ atau sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kepribadian guru dan motivasi kerja guru berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja guru. Maka semakin tinggi kepribadian guru dan motivasi kerja guru dalam menjalankan tugasnya, maka akan meningkatkan kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peneliti mengemukakan, beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Bagi guru hendaknya terus meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dari sekolah, sehingga kemampuan dan profesionalitasnya dalam dunia Pendidikan semakin bertambah. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mentaati segala peraturan yang berlaku di sekolah. Dengan mengikuti berbagai macam kegiatan Pendidikan baik formal maupun non formal seperti mengikuti seminar tentang pendidikan ataupun dengan melanjutkan program pendidikan.
2. Bagi kepala madrasah hendaknya lebih tegas lagi dalam memberikan tindakan dan memberikan semangat kepada guru-guru yang lain agar senantiasa terus memperbaiki kualitas kompetensi kepribadiannya agar menjadi lebih baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi penelitian yang lain yang hendak melakukan penelitian sejenis agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan pada penelitian ini, sehingga semakin memperkaya pengetahuan tentang pengaruh kepribadian dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Ach. Mohyi, *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Surabaya: UMM Press, 1999
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2017
- Asf Jasmani & Syaiful Mustofa. *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 2010
- Ating Somantri dan Smabas Ali Muhidin, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Bandung : Pustaka Setia, 2006
- Barnawi dan Muhammad Arifin, *Etika dan Profesi Kependidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012
- Budiman, *Etika Profesi Guru*, Yogyakarta: Mentari Pustaka, 2012
- Baharuddin, *Psikologi Pendidikan-Refleksi Teoretis terhadap Fenomena*, Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2007
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta, Bumi Aksara. 2005
- Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara, 2007
- Chaerul Rochman dan Heri Gunawan, *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru: Menjadi Pendidik yang Dicintai dan Diteladani Siswa, Cet. Ketiga*, Bandung: Penerbit Nuansa, 2016
- Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru: Apa, Mengapa dan Bagaimana?*, Bandung: Yrama Widya, 2008
- Djam'an Satori dkk. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka. 2010
- Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Dwi Sunar P, *Membaca Kepribadian Orang*, Jogjakarta: THINK, 2008
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007
- Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Pesrusahaan dan Industri*, Yogyakarta : UGM Press, 2006

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Haidir, *Standar Kompetensi dan Kompetensi Kepribadian Guru dalam Pendidikan*, Medan: Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatra Utara, 2012
- Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi dan Reformasi pendidikan di Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008
- Hamzah B.Uno dan Nina Lametenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010
- Hamzah B Uno. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011
- Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013
- Hamzah B Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017
- Hasibuan,Melayu. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara,2005
- Hartono, *SPSS 16.0 Analisis Data Statistik Dan Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010
- Hartono, *Analisis Item Instrumen*, Pekanbaru: ZANAFPA PUBLISHING, 2015
- Hasbullah, *Otonomi Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007
- Herlambang, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Baru, 2014
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2010
- Isjoni, *Gurukah yang dipersalahkan?-Menakar Posisi guru di tengah Duni Pendidikan Kita*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: Rajawali Pers, 2018
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosda karya. 2007
- MANulang, *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta : Karya IIP, 1996
- Martinis Yamin dan Maisah, *Standar Kinerja Guru*, Jakarta: Tim GP Press, 2010

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Prenadamedia Grup, 2018
- Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005
- Mappanganro, *Pemilikan Kompetensi Guru*, Makasar: Alauddin Press, 2010
- Mulyasa E, *Standar kompetensi dan Sertifikasi guru*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007
- Mulyasa E, *Manajemen Pendidikan Karakter*, Jakarta: Bumi aksara, 2012
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 2001
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009
- Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007
- Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2014
- Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004
- Oemar Hamalik. *Psikologi Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2014
- Peraturan pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta: CV Eko Jaya, 2005
- Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2005
- Pandji , Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992
- Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, *Guru Profesional*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012
- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel – variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Rahman Getteng. *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika*, Yogyakarta: Grha Guru, 2010
- Riduwan, *Belajar mudah penelitian untuk guru-karyawan dan peneliti muda*, Bandung: Alfabeta, 2013

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sagala, Syaiful. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2007
- Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007
- Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007
- Syamsu Yusuf dan Juntika Nurishan. *Teori Kepribadian*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008
- Sobri, Jihad, Asep & Chairul Rochman. *Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Multi Pressindo, 2009
- Sondang P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2009
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2014
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014
- Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Statistik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Thoifuri, *Menjadi Guru Inisiator*, Semarang: Rasail Group, 2007
- Utami. *Pendidikan Kesehatan Anggota Keluarga Dan Dukungan Sosial*. Jakarta:Egc. 2003
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009
- Yudrik Jahsa. *Psikologi Perkembangan*, Jakarta: Kencana, 2011
- Zakiah darajat, *Kepribadian guru*, Jakarta: PT Bulan Bintang, 2005



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Zuyina Lux Lukaningsih, *Perkembangan Kepribadian*, Yogyakarta: Nuha Medika, 2010
- Reza Ahmadiansah, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga*”, Inject, Interdisciplinary Journal of Communication, Vol. 1, No. 2, Desember 2016:223-236
- Yulia Hidayati, “*Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Guru SD Swasta Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara*”, Jurnal Visipena Vol. 10, Nomor 1, Juni 2019
- Y Sutomo, “*Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati*”
- Asmin Supriyono, “*Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Sekolah 1 Kecamatan Cikande Kabupaten Serang*”. Jurnal Pendidikan Volume 18 No.2 September 2017.
- M. Taufik Aziz, Winarni, *Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada SMPN 2 Susukanlebak*”. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume IX No.2 Juli-Desember 2014.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH KEPRIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SE KECAMATAN BANGKINANG KOTA

1. PETUNJUK ANGKET

Angket ini semata-mata di gunakan untuk penelitian. Bacalah dengan seksama pertanyaan-pertanyaan di bawah ini. Jawablah dengan mengisi jawaban pada bagian isi jawaban dan memilih salah satu dari pilihan yang telah disediakan. Isilah jawaban dengan keadaan sebenarnya yang bapak/ibu alami. Objektifitas jawaban bapak/ibu akan membantu objektifitas penelitian ini. Jawaban angket ini dijamin kerahasiaannya. Terimakasih.

2. IDENTIFIKASI RESPONDEN

Nama :

Jenis kelamin :

Jabatan :

PETUNJUK KHUSUS

Kerjakan butir angket di bawah ini sesuai dengan keadaan diri anda, dengan memberikan tanda silang (x) pada lembar yang telah disediakan dengan pilihan alternatif sebagai berikut!

SL	: Selalu	Skor 5
SR	: Sering	Skor 4
KK	: Kadang-kadang	Skor 3
JR	: Jarang	Skor 2
TP	: Tidak Pernah	Skor 1

A. Kepribadian Guru

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
1	A. Kepribadian yang mantap dan stabil Saya mengarahkan peserta didik mengucapkan salam ketika masuk kelas					
2	saya mengarahkan peserta didik agar berbahasa yang sopan dan santun					
3	Saya sangat bangga dengan profesi saya sebagai tenaga pendidik					
4	Saya selalu datang tepat waktu dalam memulai pelajaran					
5	Saya bersikap tenang dalam menghadapi situasi apapun					
6	B. Kepribadian yang dewasa Saya mengajarkan sikap mandiri kepada peserta didik dalam menyelesaikan tugasnya					
7	Saya memberikan tugas secara pribadi kepada peserta didik, agar peserta didik tidak menyontek					
8	Saya memberikan hukuman bagi peserta didik yang tidak menyelesaikan tugas					
9	Saya meminta peserta didik mengerjakan tugas tepat waktu					
10	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam mengajar					
11	C. Kepribadian yang arif Saya bersikap disiplin dalam melaksanakan tata tertib sekolah					
12	Saya bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip pancasila					
13	Saya bersikap adil kepada peserta didik tanpa memandang latar belakang peserta didik					
14	Saya berperilaku ramah kepada peserta didik					
15	Saya selalu berusaha menampilkan yang terbaik agar dapat mempengaruhi peserta didik					
16	D. Kepribadian yang berwibawa Saya selalu berusaha datang tepat waktu ke sekolah					
17	Saya berusaha untuk meningkatkan hasil kemampuan peserta didik yang lebih tinggi					
18	Saya berpenampilan rapi ketika mengajar					
19	Saya biasa menegur siswa yang nakal di depan teman-temannya					
20	Apa yang saya ucapkan sesuai dengan apa yang saya lakukan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
21	E. Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan Saya membiasakan peserta didik bertindak sesuai dengan norma agama					
22	Saya membiasakan peserta didik untuk berpedoman kepada al-qur'an					
23	Saya selalu memberikan solusi yang tepat untuk siswa					
24	Saya berusaha untuk menciptakan perilaku yang berakhlakul karimah kepada peserta didik					

B. Motivasi Kerja Guru

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
1	A. Kebutuhan akan prestasi Saya sebagai guru memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan					
2	Saya sebagai guru merasa bangga apabila hasil kerja saya menjadi acuan bagi teman sejawat					
3	Saya sebagai guru akan mengajar dengan baik walaupun tidak ada atasan					
4	Saya sebagai guru bangga mendapat tugas khusus dari kepala sekolah					
5	Saya sebagai guru berinisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas					
6	B. Kebutuhan akan afiliasi Saya sebagai guru menjalin hubungan dengan peserta didik, teman sejawat, atasan dan orang tua					
7	Saya sebagai guru merasa senang apabila mendapat masukan dari sesama pendidik					
8	Saya sebagai guru lebih senang diberi tugas individu dari pada kelompok					
9	Saya sebagai guru mempunyai wewenang untuk memilih sumber belajar, metode dan media pembelajaran yang tepat					
10	Saya sebagai guru selalu melimpahkan tanggung jawab kepada orang lain					
11	C. Kebutuhan akan kekuasaan Saya sebagai guru memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan belajar peserta didik					
12	Untuk mendapatkan kedudukan yang lebih baik saya akan bersaing secara sehat					
13	Saya sebagai guru mempunyai wewenang untuk					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
	memilih sumber belajar, metode dan media pembelajaran yang tepat.					
14	Saya sebagai guru berwenang menyampaikan gagasan yang mendukung tujuan sekolah					
15	Saya sebagai guru bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik					

C. Kinerja Guru

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
1	A. Kualitas kerja Sebelum mengajar saya mempersiapkan rencana pembelajaran					
2	Rencana pembelajaran, saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa					
3	Sebelum memulai pengajaran pada awal semester, saya mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa					
4	Menilai pekerjaan siswa saya lakukan secara obyektif					
5	Soal-soal yang saya berikan untuk siswa, saya mengambilnya dari bank soal yang sudah ada dan saya sudah pernah ajarkan					
6	B. Kecepatan/ ketepatan kerja Setiap ada informasi atau masukan yang baru tentang perbaikan pembelajaran saya mencoba menerapkan					
7	Saya berusaha memberikan materi pelajaran yang mengacu pada buku-buku baru sesuai kurikulum yang berlaku					
8	Saya menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa					
9	Agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik, maka saya membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir					
10	Setiap rencana pembelajaran dalam satu pertemuan, saya usahakan setepat mungkin dalam di setiap pertemuan					
11	C. Inisiatif dalam kerja Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran					
12	Biasanya pembelajaran di kelas saya berikan dalam bentuk kelompok					
13	Tugas-tugas individu saya berikan dalam bentuk pekerjaan rumah					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
14	Semua buku administrasi kelas sesuai pedoman yang dianjurkan, saya siapkan dengan baik					
15	Biasanya saya mengatur administrasi sekolah dan kelas dengan menciptakan cara yang baru yang mudah saya pahami					
16	D. Kemampuan kerja Saya berusaha melakukan perbuatan yang menjadi panutan siswa					
17	Agar siswa dapat menggunakan waktu belajarnya dengan baik, saya membentuk kelompok belajar siswa dan saya memantau kegiatan itu					
18	Setiap kali mengajar, saya adakan tanya jawab dengan siswa					
19	Setiap penilaian siswa saya menggunakan penilaian yang telah dirumuskan dalam RPP					
20	Dalam pelaksanaan tugas mengajar saya berpedoman pada aturan yang sesuai dengan pancasila dan UUD 1945					
21	E. Komunikasi Saya membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar					
22	Ketika dalam memberikan materi saya mencoba memberi hal-hal yang baru pada anak didik, agar peserta didik lebih antusias dalam proses pembelajaran					
23	Dalam mengajar, saya memberikan materi-materi yang baru yang sesuai dengan perkembangan siswa					
24	Saya menggunakan berbagai teknik dalam mengajar, misalnya memulai pelajaran dengan jalan bertanya terlebih dahulu, lalu menjelaskan materinya					
25	Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses dalam mengajar pembelajaran					

Lampiran 2. Data Hasil Penelitian

Tabulasi Data Kepribadian Guru

NO	Kode Res	Kepribadian Guru																								Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	Res 01	4	4	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	96
2	Res 02	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	101
3	Res 03	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	95
4	Res 04	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	94
5	Res 05	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	102
6	Res 06	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
7	Res 07	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	92
8	Res 08	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	84
9	Res 09	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	98
10	Res 10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	101
11	Res 11	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	86
12	Res 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	95
13	Res 13	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	82
14	Res 14	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	83
15	Res 15	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	96
16	Res 16	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	96
17	Res 17	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
18	Res 18	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	96
19	Res 19	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	87
20	Res 20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	97

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, atau pengumpulan data untuk keperluan pribadi.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

NO	Kode Res	Kepribadian Guru																								Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
21	Res 21	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
22	Res 22	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	101
23	Res 23	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	4	90
24	Res 24	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	97
25	Res 25	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	95
26	Res 26	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
27	Res 27	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
28	Res 28	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	91
29	Res 29	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	99
30	Res 30	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	100
31	Res 31	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	98
32	Res 32	4	4	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	90
33	Res 33	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	91
34	Res 34	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	97
35	Res 35	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	94
36	Res 36	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	102
37	Res 37	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
38	Res 38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	92
39	Res 39	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	84
40	Res 40	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	89
41	Res 41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
42	Res 42	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	85
43	Res 43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	92

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

NO	Kode Res	Kepribadian Guru																								Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
44	Res 44	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	82
45	Res 45	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	83
46	Res 46	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	95
47	Res 47	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	5	95
48	Res 48	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	91
49	Res 49	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	95
50	Res 50	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	100
51	Res 51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	97
52	Res 52	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
53	Res 53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
54	Res 54	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	85
55	Res 55	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	97
56	Res 56	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	94
57	Res 57	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	96
58	Res 58	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	88
59	Res 59	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	104
60	Res 60	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
61	Res 61	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	100
62	Res 62	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	89
63	Res 63	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	88
64	Res 64	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	103

Rekapitulasi Data Kepribadian Guru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

No Item	Alternatif Jawaban										Total	
	SL		SR		KK		JR		TP			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	14	21,88%	46	71,88%	4	6,25%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
2	3	4,69%	42	65,63%	19	29,69%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
3	6	9,38%	37	57,81%	17	26,56%	4	6,25%	0	0,00%	64	100%
4	7	10,94%	34	53,13%	21	32,81%	2	3,13%	0	0,00%	64	100%
5	6	9,38%	49	76,56%	9	14,06%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
6	9	14,06%	47	73,44%	6	9,38%	2	3,13%	0	0,00%	64	100%
7	15	23,44%	43	67,19%	6	9,38%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
8	15	23,44%	37	57,81%	12	18,75%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
9	16	25,00%	46	71,88%	2	3,13%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
10	8	12,50%	51	79,69%	5	7,81%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
11	12	18,75%	44	68,75%	8	12,50%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
12	6	9,38%	39	60,94%	19	29,69%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
13	1	1,56%	44	68,75%	19	29,69%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
14	2	3,13%	50	78,13%	12	18,75%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
15	5	7,81%	50	78,13%	9	14,06%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
16	2	3,13%	41	64,06%	21	32,81%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
17	4	6,25%	37	57,81%	23	35,94%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
18	17	26,56%	39	60,94%	8	12,50%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
19	1	1,56%	45	70,31%	18	28,13%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
20	2	3,13%	55	85,94%	7	10,94%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
21	7	10,94%	48	75,00%	9	14,06%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
22	3	4,69%	38	59,38%	23	35,94%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
23	2	3,13%	40	62,50%	22	34,38%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

No Item	Alternatif Jawaban										Total	
	SL		SR		KK		JR		TP			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
24	17	26,56%	40	62,50%	7	10,94%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
Jumlah	180		1042		306		8		0		1536	
Rata-rata		11,72%		67,84%		19,92%		0,52%		0,00%		100%

Tabulasi data Motivasi Kerja Guru

NO	Kode Res	Motivasi Kerja															Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Res 01	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	62
2	Res 02	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	66
3	Res 03	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	63
4	Res 04	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	66
5	Res 05	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	62
6	Res 06	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	64
7	Res 07	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	3	5	5	3	4	64
8	Res 08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	61
9	Res 09	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	2	3	5	4	5	60
10	Res 10	4	4	3	3	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	63
11	Res 11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
12	Res 12	4	3	2	2	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	60
13	Res 13	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	56
14	Res 14	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	65
15	Res 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
16	Res 16	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	61
17	Res 17	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	67
18	Res 18	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	66
19	Res 19	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	62
20	Res 20	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	64
21	Res 21	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	3	5	5	3	4	64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

NO	Kode Res	Motivasi Kerja															Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
22	Res 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	61
23	Res 23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	61
24	Res 24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	62
25	Res 25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
26	Res 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
27	Res 27	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	56
28	Res 28	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	65
29	Res 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
30	Res 30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61
31	Res 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	57
32	Res 32	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	52
33	Res 33	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	64
34	Res 34	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	54
35	Res 35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	58
36	Res 36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
37	Res 37	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	66
38	Res 38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	57
39	Res 39	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	55
40	Res 40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
41	Res 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	58
42	Res 42	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	52
43	Res 43	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	65
44	Res 44	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	53

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

NO	Kode Res	Motivasi Kerja															Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
45	Res 45	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	57
46	Res 46	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59
47	Res 47	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55
48	Res 48	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	65
49	Res 49	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	68
50	Res 50	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	68
51	Res 51	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
52	Res 52	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	64
53	Res 53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	61
54	Res 54	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	5	5	60
55	Res 55	4	4	3	3	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	63
56	Res 56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
57	Res 57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
58	Res 58	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	56
59	Res 59	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	65
60	Res 60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
61	Res 61	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	63
62	Res 62	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	66
63	Res 63	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	62
64	Res 64	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Rekapitulasi Data Motivasi Kerja Guru

No Item	Alternatif Jawaban										Total	
	SL		SR		KK		JR		TP			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	17,19%	40	62,50%	13	20,31%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
2	6	9,38%	48	75,00%	9	14,06%	1	1,56%	0	0,00%	64	100%
3	2	3,13%	50	78,13%	11	17,19%	1	1,56%	0	0,00%	64	100%
4	6	9,38%	45	70,31%	12	18,75%	1	1,56%	0	0,00%	64	100%
5	16	25,00%	44	68,75%	4	6,25%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
6	18	28,13%	43	67,19%	3	4,69%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
7	18	28,13%	41	64,06%	5	7,81%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
8	12	18,75%	48	75,00%	4	6,25%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
9	16	25,00%	38	59,38%	10	15,63%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
10	15	23,44%	40	62,50%	9	14,06%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
11	6	9,38%	41	64,06%	15	23,44%	2	3,13%	0	0,00%	64	100%
12	19	29,69%	37	57,81%	8	12,50%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
13	17	26,56%	40	62,50%	7	10,94%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
14	23	35,94%	36	56,25%	5	7,81%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
15	20	31,25%	36	56,25%	8	12,50%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
Jumlah	205		627		123		5		0		960	
Rata-rata		21,35%		65,31%		12,81%		0,52%		0,00%		100%

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21

[illegible]

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

No	Kode Res	Kinerja Guru																									Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
22	Res 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	103
23	Res 23	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	2	3	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3	96
24	Res 24	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	101
25	Res 25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	5	4	94
26	Res 26	4	3	2	2	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	98
27	Res 27	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	96
28	Res 28	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
29	Res 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	100
30	Res 30	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	101
31	Res 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	94
32	Res 32	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	85
33	Res 33	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	104
34	Res 34	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	88
35	Res 35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	93
36	Res 36	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	113
37	Res 37	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	2	89
38	Res 38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	93
39	Res 39	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	87
40	Res 40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	100
41	Res 41	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	96
42	Res 42	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	88
43	Res 43	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	3	3	4	4	4	4	4	5	2	3	4	101
44	Res 44	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	88

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

No	Kode Res	Kinerja Guru																									Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
45	Res 45	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	94
46	Res 46	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	97
47	Res 47	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
48	Res 48	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	105
49	Res 49	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	111
50	Res 50	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	104
51	Res 51	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	106
52	Res 52	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	105
53	Res 53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	102
54	Res 54	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	2	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	93
55	Res 55	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	100
56	Res 56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	99
57	Res 57	4	3	2	2	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
58	Res 58	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	96
59	Res 59	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	109
60	Res 60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
61	Res 61	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	103
62	Res 62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	98
63	Res 63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	97
64	Res 64	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	94

Rekapitulasi Data Kinerja Guru

No Item	Alternatif Jawaban										Total	
	SL		SR		KK		JR		TP			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	10,94%	42	65,63%	15	23,44%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
2	4	6,25%	42	65,63%	16	25,00%	2	3,13%	0	0,00%	64	100%
3	2	3,13%	42	65,63%	18	28,13%	2	3,13%	0	0,00%	64	100%
4	3	4,69%	39	60,94%	20	31,25%	2	3,13%	0	0,00%	64	100%
5	14	21,88%	41	64,06%	9	14,06%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
6	14	21,88%	41	64,06%	9	14,06%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
7	16	25,00%	39	60,94%	8	12,50%	1	1,56%	0	0,00%	64	100%
8	13	20,31%	42	65,63%	9	14,06%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
9	13	20,31%	37	57,81%	13	20,31%	1	1,56%	0	0,00%	64	100%
10	14	21,88%	38	59,38%	12	18,75%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
11	5	7,81%	32	50,00%	24	37,50%	3	4,69%	0	0,00%	64	100%
12	13	20,31%	39	60,94%	12	18,75%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
13	17	26,56%	33	51,56%	14	21,88%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
14	16	25,00%	38	59,38%	8	12,50%	2	3,13%	0	0,00%	64	100%
15	16	25,00%	31	48,44%	17	26,56%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
16	11	17,19%	31	48,44%	22	34,38%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
17	8	12,50%	44	68,75%	12	18,75%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
18	3	4,69%	47	73,44%	14	21,88%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
19	8	12,50%	45	70,31%	11	17,19%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
20	4	6,25%	38	59,38%	20	31,25%	2	3,13%	0	0,00%	64	100%
21	7	10,94%	45	70,31%	11	17,19%	1	1,56%	0	0,00%	64	100%

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

No Item	Alternatif Jawaban										Total	
	SL		SR		KK		JR		TP			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
22	8	12,50%	35	54,69%	20	31,25%	1	1,56%	0	0,00%	64	100%
23	17	26,56%	35	54,69%	11	17,19%	1	1,56%	0	0,00%	64	100%
24	17	26,56%	31	48,44%	16	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	64	100%
25	12	18,75%	29	45,31%	21	32,81%	2	3,13%	0	0,00%	64	100%
Jumlah	262		956		362		20		0		1600	
Rata-rata		16,38%		59,75%		22,63%		1,25%		0,00%		100%

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

KEPRIBADIAN

Correlations

	Pearson Correlation	Total Sig. (2-tailed)	N
p1	,328**	0,008	64
p2	,410**	0,001	64
p3	,365**	0,003	64
p4	,388**	0,002	64
p5	,585**	0,000	64
p6	,397**	0,001	64
p7	,440**	0,000	64
p8	,371**	0,003	64
p9	,390**	0,001	64
p10	,493**	0,000	64
p11	,555**	0,000	64
p12	,305**	0,014	64
p13	,512**	0,000	64
p14	,349**	0,005	64
p15	,395**	0,001	64
p16	,339**	0,006	64
p17	,427**	0,000	64
p18	,420**	0,001	64
p19	,468**	0,000	64
p20	,374**	0,002	64
p21	,330**	0,008	64
p22	,322**	0,010	64
p23	,462**	0,000	64
p24	,380**	0,002	64
Total	1		64

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	64	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	24

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTIVASI KERJA

Correlations

	Pearson Correlation	Total Sig. (2-tailed)	N
p1	,466**	0,000	64
p2	,406**	0,001	64
p3	,481**	0,000	64
p4	,517**	0,000	64
p5	,528**	0,000	64
p6	,552**	0,000	64
p7	,329**	0,008	64
p8	,521**	0,000	64
p9	,421**	0,001	64
p10	,498**	0,000	64
p11	,359**	0,004	64
p12	,586**	0,000	64
p13	,397**	0,001	64
p14	,313*	0,012	64
p15	,439**	0,000	64
Total	1		64

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	64	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,719	15

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KINERJA GURU

Correlations

	Pearson Correlation	Total Sig. (2-tailed)	N
p1	,425**	0,000	64
p2	,336*	0,007	64
p3	,299*	0,016	64
p4	,315*	0,011	64
p5	,375**	0,002	64
p6	,408**	0,001	64
p7	,348**	0,005	64
p8	,398**	0,001	64
p9	,342**	0,006	64
p10	,313*	0,012	64
p11	,366**	0,003	64
p12	,451**	0,000	64
p13	,429**	0,000	64
p14	,382**	0,002	64
p15	,549**	0,000	64
p16	,414**	0,001	64
p17	,429**	0,000	64
p18	,378**	0,002	64
p19	,331**	0,007	64
p20	,495**	0,000	64
p21	,461**	0,000	64
p22	,398**	0,001	64
p23	,472**	0,000	64
p24	,492**	0,000	64
p25	,366**	0,003	64
Total	1		64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	64	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	25

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4. Hasil Deskripsi

Berdasarkan Rata-rata (Mean)

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepribadian	64	3,416666666 666667	4,333333333 3333	3,90755208333 3334	,23364358979065 6
Motivasi	64	3,466666666 666667	4,533333333 3333	4,07499999999 9999	,26226526415648 1
Kinerja	64	3,400000000 000000	4,520000000 0000	3,91250000000 0000	,25725041842099 7
Valid N (listwise)	64				

Berdasarkan Skor Total

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepribadian	64	82	104	93,78	5,607
Motivasi	64	52	68	61,13	3,934
Kinerja	64	85	113	97,81	6,431
Valid N (listwise)	64				



Lampiran 5. Hasil Asumsi Klasik

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	97,81	6,431	64
Kepribadian	93,78	5,607	64
Motivasi	61,13	3,934	64

Correlations

		Kinerja	Kepribadian	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,516	,655
	Kepribadian	,516	1,000	,393
	Motivasi	,655	,393	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000
	Kepribadian	,000	.	,001
	Motivasi	,000	,001	.
N	Kinerja	64	64	64
	Kepribadian	64	64	64
	Motivasi	64	64	64

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1.	Motivasi, Kepribadian ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,712 ^a	,508	,491	4,586	1,591

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1322,756	2	661,378	31,445	,000 ^b
	Residual	1282,994	61	21,033		
	Total	2605,750	63			

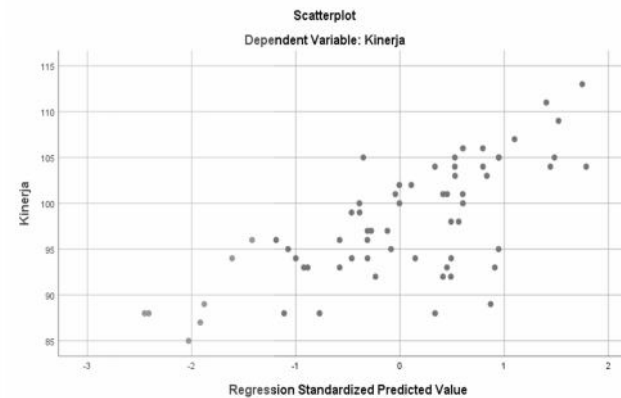
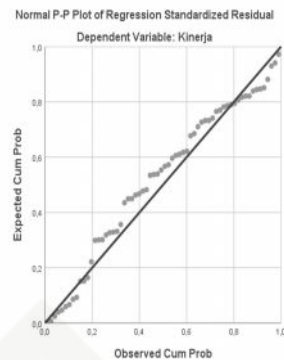
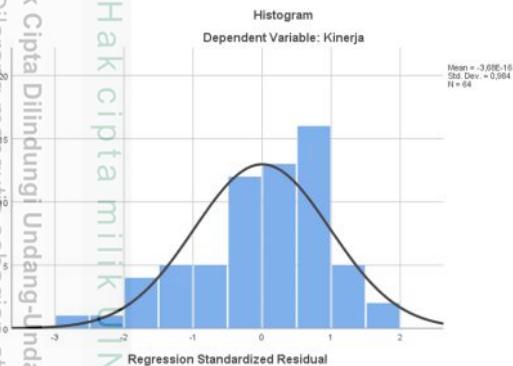
a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepribadian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,524	11,198		1,029	,308		
	Kepribadian	,351	,112	,306	3,129	,003	,845	1,183
	Motivasi	,874	,160	,534	5,468	,000	,845	1,183

a. Dependent Variable: Kinerja



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	64
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,0000000
Std. Deviation	4,51275835
Most Extreme Differences	
Absolute	,106
Positive	,082
Negative	-,106
Test Statistic	,106
Asymp. Sig. (2-tailed)	,072 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.



Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	97,81	6,431	64
Kepribadian	93,78	5,607	64
Motivasi	61,13	3,934	64

Correlations

		Kinerja	Kepribadian	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,516	,655
	Kepribadian	,516	1,000	,393
	Motivasi	,655	,393	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000
	Kepribadian	,000	.	,001
	Motivasi	,000	,001	.
N	Kinerja	64	64	64
	Kepribadian	64	64	64
	Motivasi	64	64	64

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kepribadian ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,508	,491	4,586

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepribadian

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1322,756	2	661,378	31,445	,000 ^b
	Residual	1282,994	61	21,033		
	Total	2605,750	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepribadian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,524	11,198		1,029	,308
	Kepribadian	,351	,112	,306	3,129	,003
	Motivasi	,874	,160	,534	5,468	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

NILAI-NILAI R PRODUCT MOMENT

df	TarafSignif		df	TarafSignif		df	TarafSignif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
1	0.997	0.999	25	0.381	0.487	53	0.266	0.345
2	0.950	0.990	26	0.374	0.478	58	0.254	0.330
3	0.878	0.959	27	0.367	0.470	63	0.244	0.317
4	0.811	0.917	28	0.361	0.463	68	0.235	0.306
5	0.754	0.874	29	0.355	0.456	73	0.227	0.296
6	0.707	0.834	30	0.349	0.449	78	0.220	0.286
7	0.666	0.798	31	0.344	0.442	83	0.213	0.278
8	0.632	0.765	32	0.339	0.436	88	0.207	0.270
9	0.602	0.735	33	0.334	0.430	93	0.202	0.263
10	0.576	0.708	34	0.329	0.424	98	0.195	0.256
11	0.553	0.684	35	0.325	0.418	123	0.176	0.230
12	0.532	0.661	36	0.320	0.413	148	0.159	0.210
13	0.514	0.641	37	0.316	0.408	173	0.148	0.194
14	0.497	0.623	38	0.312	0.403	218	0.138	0.181
15	0.482	0.606	39	0.308	0.398	298	0.113	0.148
16	0.468	0.590	40	0.304	0.393	398	0.098	0.128
17	0.456	0.575	41	0.301	0.389	498	0.088	0.115
18	0.444	0.561	42	0.297	0.384	598	0.080	0.105
19	0.433	0.549	43	0.294	0.380	698	0.074	0.097
20	0.423	0.537	44	0.291	0.376	798	0.070	0.091
21	0.413	0.526	45	0.288	0.372	898	0.065	0.086
22	0.404	0.515	46	0.284	0.368	998	0.062	0.081
23	0.396	0.505	47	0.281	0.364			
24	0.388	0.496	48	0.279	0.361			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.25}$	$t_{0.1}$	$t_{0.05}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.25}$	$t_{0.1}$	$t_{0.05}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.25}$	$t_{0.1}$	$t_{0.05}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

LANGUAGE DEVELOPMENT CENTER

STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF SULTAN SYARIF KASIM RIAU

مركز ترقية اللغة لجامعة سلطان شريف قاسم الإسلامية الحكومية

CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : Nurul Hikmah

ID Number : 21691204658

Date of Birth : January 07, 1992

Sex : Female

Test Form : Paper Based Test

Achieved the following scores on the

English Proficiency Test

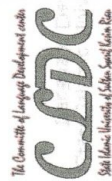
Listening Comprehension : 48

Structure & Written Expressions : 54

Reading Comprehension : 59

Overall Score : 537

Expired Date : February 17, 2022



English Proficiency Test® Certificate Provided by
Language Development Center of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.
The scores and information presented in this score report are approved.
Address : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28128 PO BOX 1004
HP. 0852 7144 0823 Fax. (0761) 858832
Email : info@pusat-bahasa.info Website : pusat-bahasa.info



The Head of Language Development Center

Mahyudin Syukri, M. Ag

NIP. 19720421 200604 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

مركز ترقية اللغة لجامعة سلطان شريف قاسم الإسلامية الحكومية

LANGUAGE DEVELOPMENT CENTER

STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF SULTAN SYARIF KASIM RIAU



شهادة الكفاءة اللغوية

اعطيت الى

Nurul Hikmah

دفتر القيد : 21691204658
الجنس : Female
المولود : January 07, 1992

بيان النتائج لاختبار اللغة العربية لمعرفة الكفاءة اللغوية

الاستماع : 47
القواعد : 49
القرأة : 50
النتيجة : 487

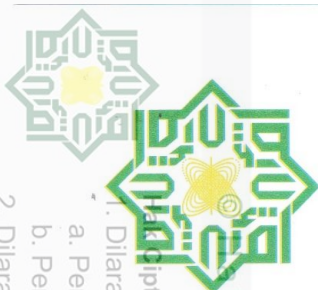
مستعملة حتى : February 17, 2022



Arabic Proficiency Test® Certificate Provided by
Language Development Center of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.
The scores and information presented in this score report are approved.
Address : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28128 PO BOX 1004 HP. 0852 7144 0823
Email : info@pusat-bahasa.info Website : pusat-bahasa.info



محي الدين شكري الما جيسير
رئيس مركز ترقية اللغة



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
 Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indungi Undang-Undang

Nomor : 0207/Un.04/Ps/PP.00.9/2021
 Lamp. : 1 berkas
 Hal : Izin Melakukan Kegiatan Riset Tesis/Disertasi

Pekanbaru, 29 Januari 2021

Kepada
 Yth. Gubernur Riau
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
 Satu Pintu Riau
 Pekanbaru

Dengan hormat, dalam rangka penulisan tesis/disertasi, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengizinkan mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama	: NURUL HIKMAH
NIM	: 21691204658
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam S2
Semester/Tahun	: IX (Sembilan) / 2021
Judul Tesis/Disertasi	: PENGARUH KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SE KECAMATAN BANGKINANG KOTA

untuk melakukan penelitian sekaligus pengumpulan data dan informasi yang diperlukannya dari Bangkinang Kota

Waktu Penelitian: 3 Bulan (01 Februari 2021 s.d 01 April 2021)

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Wasalam
 Direktur

Prof. Dr. Arrizal, M, MA
 NIP. 19591015 198903 1 001

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/38442
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN TESIS**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau, Nomor : 0207/Un.04/Ps/PP.00.9/2021 Tanggal 29 Januari 2021**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

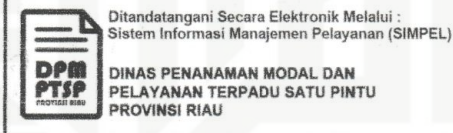
- | | |
|----------------------|---|
| 1. Nama | : NURUL HIKMAH |
| 2. NIM / KTP | : 21691204658 |
| 3. Program Studi | : PENDIDIKAN AGAMA ISLAM |
| 4. Konsentrasi | : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 5. Jenjang | : S2 |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SE KECAMATAN BANGKINANG KOTA |
| 7. Lokasi Penelitian | : PONDOK PESANTREN MU'ALLIMIN MUHAMMADIYAH BANGKINANG KOTA |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 5 Februari 2021



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Kampar
 Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
3. Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik

Suska Riau

State Islamic UIN Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JALAN TUANKU TAMBUSAI TELP. (0762) 20146

BANGKINANG KOTA

Kode Pos : 28412

REKOMENDASI

Nomor : 070/BKBP/2021/92

Tentang

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN TESIS

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar setelah membaca Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/38442 tanggal 5 Februari 2021, dengan ini memberi Rekomendasi /Izin Penelitian kepada:

- | | |
|---------------------|--|
| 1. Nama | : NURUL HIKMAH |
| 2. NIM | : 21691204658 |
| 3. Universitas | : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUSKA RIAU |
| 4. Program Studi | : PENDIDIKAN AGAMA ISLAM |
| 5. Konsentrasi | : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 6. Jenjang | : S2 |
| 7. Alamat | : PEKANBARU |
| 8. Judul Penelitian | : PENGARUH KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SE KECAMATAN BANGKINANG KOTA |
| 9. Lokasi | : PONDOK PESANTREN MUA'LLIMIN MUHAMMADIYAH BANGKINANG KOTA |

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset/pras riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di Bangkinang
pada tanggal 8 Februari 2021

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sae Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR

Jalan Di. Panjaitan No. 15 Bangkinang
Telepon : (0762) 20456 Faksimili : (0762) 20228
Website : www.kampar.kemenag.go.id

SURAT REKOMENDASI IZIN PENELITIAN / OBSERVASI
B-205/KK.04.4/OT.00/2/2021

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar setelah mempelajari permohonan dari NURUL HIKMAH Tanggal 8 Februari 2021 dengan ini memberikan rekomendasi Izin Penelitian / Observasi kepada :

Nama : NURUL HIKMAH
NIM : 21691204658
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUSKA RIAU
Program Studi : PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
Konsentrasi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jenjang : S2
Alamat : PEKANBARU
Judul Penelitian : PENGARUH KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SE KECAMATAN BANGKINANG KOTA
Lokasi : PONDOK PESANTREN MUA'LLIMIN MUHAMMADIYAH BANGKINANG KOTA

Dengan Ketentuan Sebagai Berikut

- 1 Tidak Melakukan Penelitian yang Menyimpang dari Ketentuan dalam Proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan Kegiatan riset/pras riset dan pengumpulan data ini.
- 2 Pelaksanaan Kegiatan Penelitian / Pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terima kasih.

Bangkinang, 08 Februari 2021,
Kepala,
Kepala Subbagian Tata Usaha,



H. Firdi Ahmad, SH, MAB
NIP. 197012082005011004

Rekomendasi ini disampaikan kepada Yth. :

1. Pimpinan Pondok Pesantren Mualimin Muhammadiyah Bangkinang Kota di Bangkinang
2. Direktur Program Pascasarjana UIN Suka Riau di Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KAB.KAMPAR
PONDOK PESANTREN MU'ALLIMIN MUHAMMADIYAH
BANGKINANG KOTA - KAB.KAMPAR

Alamat : Jl.Prof M.Yamin SH Desa Kumantan - Kec.Bangkinang Kota Kab. Kampar Pos.28411 HP:0852 7488 9764
NSP:510014010005 e-mail : ponpes.mualliminbangkinangkota@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 057/ KET/III.4/AU/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Pimpinan Pondok Pesantren Mu'allimin Muhammadiyah

Bangkinang dengan ini menerangkan :

Nama	:	NURUL HIKMAH
NIM	:	21691204658
Program Studi	:	Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang	:	S 2
Alamat	:	Pekanbaru
Universitas	:	Universitas Islam Negeri Suska Riau
Judul Penelitian	:	PENGARUH KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA KINERJA GURU DIMADRASAH ALIYAH SEKECAMATAN BANGKINANG KOTA

Telah selesai melaksanakan riset di Pondok Pesantren Mu'allimin Muhammadiyah Bangkinang dari 01 s/d 07 Februari 2021 Mahasiswa dari UIN SUSKA RIAU .

Demikianlah Surat Keterangan ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan dengan semestinya.



Bangkinang, 08 Februari 2021

Pimpinan Pondok

H. MAKMUR, S.HI

NIP.196412312007101067

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang-Undang

mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Universitas of Sultan Syarif Kasim Riau



BIMBINGAN TESIS / DISERTASI MAHASISWA

.....

.....

.....

.....

.....

20
 21
 22
 23
 24
 25
 26
 27
 28
 29
 30
 31
 32
 33
 34
 35
 36
 37
 38
 39
 40
 41
 42
 43
 44
 45
 46
 47
 48
 49
 50
 51
 52
 53
 54
 55
 56
 57
 58
 59
 60
 61
 62
 63
 64
 65
 66
 67
 68
 69
 70
 71
 72
 73
 74
 75
 76
 77
 78
 79
 80
 81
 82
 83
 84
 85
 86
 87
 88
 89
 90
 91
 92
 93
 94
 95
 96
 97
 98
 99
 100
 101
 102
 103
 104
 105
 106
 107
 108
 109
 110
 111
 112
 113
 114
 115
 116
 117
 118
 119
 120
 121
 122
 123
 124
 125
 126
 127
 128
 129
 130
 131
 132
 133
 134
 135
 136
 137
 138
 139
 140
 141
 142
 143
 144
 145
 146
 147
 148
 149
 150
 151
 152
 153
 154
 155
 156
 157
 158
 159
 160
 161
 162
 163
 164
 165
 166
 167
 168
 169
 170
 171
 172
 173
 174
 175
 176
 177
 178
 179
 180
 181
 182
 183
 184
 185
 186
 187
 188
 189
 190
 191
 192
 193
 194
 195
 196
 197
 198
 199
 200
 201
 202
 203
 204
 205
 206
 207
 208
 209
 210
 211
 212
 213
 214
 215
 216
 217
 218
 219
 220
 221
 222
 223
 224
 225
 226
 227
 228
 229
 230
 231
 232
 233
 234
 235
 236
 237
 238
 239
 240
 241
 242
 243
 244
 245
 246
 247
 248
 249
 250
 251
 252
 253
 254
 255
 256
 257
 258
 259
 260
 261
 262
 263
 264
 265
 266
 267
 268
 269
 270
 271
 272
 273
 274
 275
 276
 277
 278
 279
 280
 281
 282
 283
 284
 285
 286
 287
 288
 289
 290
 291
 292
 293
 294
 295
 296
 297
 298
 299
 300
 301
 302
 303
 304
 305
 306
 307
 308
 309
 310
 311
 312
 313
 314
 315
 316
 317
 318
 319
 320
 321
 322
 323
 324
 325
 326
 327
 328
 329
 330
 331
 332
 333
 334
 335
 336
 337
 338
 339
 340
 341
 342
 343
 344
 345
 346
 347
 348
 349
 350
 351
 352
 353
 354
 355
 356
 357
 358
 359
 360
 361
 362
 363
 364
 365
 366
 367
 368
 369
 370
 371
 372
 373
 374
 375
 376
 377
 378
 379
 380
 381
 382
 383
 384
 385
 386
 387
 388
 389
 390
 391
 392
 393
 394
 395
 396
 397
 398
 399
 400
 401
 402
 403
 404
 405
 406
 407
 408
 409
 410
 411
 412
 413
 414
 415
 416
 417
 418
 419
 420
 421
 422
 423
 424
 425
 426
 427
 428
 429
 430
 431
 432
 433
 434
 435
 436
 437
 438
 439
 440
 441
 442
 443
 444
 445
 446
 447
 448
 449
 450
 451
 452
 453
 454
 455
 456
 457
 458
 459
 460
 461
 462
 463
 464
 465
 466
 467
 468
 469
 470
 471
 472
 473
 474
 475
 476
 477
 478
 479
 480
 481
 482
 483
 484
 485
 486
 487
 488
 489
 490
 491
 492
 493
 494
 495
 496
 497
 498
 499
 500
 501
 502
 503
 504
 505
 506
 507
 508
 509
 510
 511
 512
 513
 514
 515
 516
 517
 518
 519
 520
 521
 522
 523
 524
 525
 526
 527
 528
 529
 530
 531
 532
 533
 534
 535
 536
 537
 538
 539
 540
 541

.....

.....

.....

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI *

NO.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing/ Promotor	Keterangan
1.	20/15 2020	Revisi BAB I Sesuai format Pedoman penulisan Tesis		
2.	Jun/2020	Membaca Teori pada BAB II		
3.	Jul/2020	Revisi BAB III		
4.	Feb/2021	Koreksi Hasil penelitian BAB IV		
5.	Feb/2021	Melengkapi korespondensi pada BAB V		
6.	Feb/2021	Mengoreksi BAB III I Sampai V		

Catatan :
*Coret yang tidak perlu
Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Pekanbaru, 2021

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI *

NO.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing/ Co Promotor	Keterangan
1.	20/15 2020	Revisi BAB I Latar Belakang		
2.	Jun/2020	Membaca Teori BAB II		
3.	Jul/2020	Revisi BAB III		
4.	Feb/2021	Revisi BAB IV Hasil penelitian.		
5.	Feb/2021	Melengkapi korespondensi pada BAB V		
6.	Feb/2021	Koreksi ulang semua BAB sebelum ACC		

Catatan :
*Coret yang tidak perlu
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru, 2021



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan artikel atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR TESIS/DISERTASI
PROGRAM PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

NAMA : Nurul Hikmah
NIM :
PROGRAM : PASCA SARJANA
PRODI : PAI
KONSENTRASI : MPI

NO	TGL / HARI	JUDUL TESIS / DISERTASI	PARAF SEKRETARIS	KET.
1.	Selasa 18/07	Pengaruh manajemen Sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di MA Te. Tapung		Masruki Damayanti
2.		Hubungan antara supervisi kepala sekolah dan pengembangan kerja dg disiplin mengajar guru PAI di MTs Te. Tapung Kab. Kampar		Suwardi
3.		Pengaruh kemampuan manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru		Apriat
4.		Peranan Komite sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah Bangun putra Kab. Rokan Hulu		Muhammad Dedi
5.				Dedy M.

Pekanbaru, 18/07/2017
Direktur,

Prof. Dr. H. ILYAS HUSTI, M. Ag
NIP. 19611230 198903 1 002

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR TESI S/ DI SERTASI
PROGRAM PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NAMA : Nurul Hikmah
NIM : 21691204658
PROGRAM : S2
PRODI : PAI
KONSENTRASI : MPI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

NO	TGL/ HARI	JUDUL TESI S/ DI SERTASI	PARAF SEKRETARIS	KET
1	Selasa/24-10-2017	Peranan pendidikan Non formal (masyarakat) dalam PAI menurut Buya Hamka (Telah buku "Lembaga Hidup " karya Hamka)		Dewi Restiana
2	Selasa/24-10-2017	Pengaruh kompetensi pedagogik guru terhadap implementasi standar proses kurikulum PAI 2013 di sekolah atas Negeri di Kecamatan		Ratna Dewi
3	Selasa/24-10-2017	Implementasi tugas dan fungsi pengawas PAI, dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAI SMA/SMK di Kab Kampar		Sayidin Saputra
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

Pekanbaru, 24-oktober 2017
Direktur,

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag
NIP. 19611230 198903 1 002

NB: 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti Seminar

2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 10 kali Seminar sebelum menjadi Peserta Seminar



KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR TESI S/ DI SERTASI
PROGRAM PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NAMA : Nurul Hikmah
NIM : 21691204658
PROGRAM : Pasca Sarjana
PRODI : Pendidikan Agama Islam
KONSENTRASI : MPI

NO	TGL/ HARI	JUDUL TESI S/ DI SERTASI	PARAF SEKRETARI S	KET
1	Kamis 16 Maret 2017	Konsep pendidikan akhlak anak dalam perspektif psikologi		
2				
3	Kamis 16 Maret 2017	Implementasi pendidikan karakter dalam k-13 di SMA & kec. Janggam kab. pelalawan		
4				
5	Kamis 16 Maret 2017	Pengaruh pelatihan dan sumber belajar khidmat kekrampilan mengajar Gpni di SMPN se		
6		kec - Bandar Sebijang kab. pelalawan.		
7	Kamis 16 Maret 2017	Strategi Gpni dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SMAN se kec. Pangkalan		
8		kerinci kabupptn pelalawan.		
9	Kamis 16 Maret 2017	Pengaruh penerapan TK terhadap prestasi belajar siswa dalam pembelajaran PAI di		
10		smkn & kec- PTL Lesung kab. pelalawan		
11	Kamis 16 Maret 2017	Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA		
12		kota Dumai		
13	Kamis 16 Maret 2017	Pengaruh prilaku belajar dan kerdasan sosial terhadap pemahaman Agama Islam		
14		di sekolah Tinggi kota Dumai		
15				

Pekanbaru, 16 Maret 2017
Direktur,

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag
NIP. 19611230 198903 1 002

NB: 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti Seminar
2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 10 kali Seminar sebelum menjadi Peserta Seminar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR TESI S/ DI SERTASI
PROGRAM PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NAMA : Nurul Hikmah
NIM : 2169 1204 658
PROGRAM : PASCA SARJANA (Sa)
PRODI : PAI
KONSENTRASI : MPI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

NO	TGL/ HARI	JUDUL TESI S/ DI SERTASI	PARAF SEKRETARIS	KET
1	27 Februari 2017 Senin	Hubungan antara kreativitas guru dalam mengelola kelas terhadap hasil belajar		Marzuki Efenadi
2		Siswa bidang studi PAI di SMPN se-kecamatan Teluk Meranti kab. Pelalawan		
3	27 Februari 2017 Senin	Strategi Guru PAI mengatasi masalah learning disabilities siswa dalam proses pembelajaran di SLB kab. Bengkalis		Bebiyanti
4				
5	27 Februari 2017 Senin	Kemampuan guru PAI dalam melaksanakan kurikulum 2013 di SMKN 1		Siti Rahmani
6		kinerjanya kab. pelalawan		
7	27 Februari 2017 Senin	Pengaruh kegiatan psiko logis terhadap prestasi belajar		Murukla
8		PAI siswa SMAN di kecamatan Teluk Meranti		
9	27 Februari 2017 Senin	Kemampuan guru PAI dalam melaksanakan penilaian autentik siswa		M. Iksan
10		di smk Muhammadiyah se-kota Pekanbaru		
11	27 Februari 2017 Senin	Manajemen pengembangan dan pembinaan pendidikan agama islam		Budi Hidayat
12		pada masjid paripurna kota Pekanbaru.		
13				
14				
15				

Pekanbaru,
Direktur,

20...

UIN SUSKA RIAU

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag
NIP. 19611230 198903 1 002

NB: 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti Seminar

2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 10 kali Seminar sebelum menjadi Peserta Seminar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR TESI S/ DI SERTASI
PROGRAM PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NAMA : Nurul Hikmah
NIM : 21691204658
PROGRAM : Pasca Sarjana
PRODI : PAI
KONSENTRASI : MPA

NO	TGL/ HARI	JUDUL TESI S/ DI SERTASI	PARAF SEKRETARI S	KET
1	12/5/2018/kamis	Pengaruh kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru pendidikan agama Islam terhadap akhlak peserta didik sekolah menengah atas di kabupaten Kampar		Zaydinal Saputra
2				
3				
4	kamis/12-5-2018	Kontep pendidikan Islam Dalam kitab Adab AL-Mu'allimin karya Ibn Said As-Suhaimi Tahun 202 H		Salman
5				
6				
7	kamis/12-5-2018	Manajemen pengembangan kurikulum pendidikan Agama Islam di Smp IT kota Pekanbaru		Eternisa
8				
9	kamis/12-5-2018	Manajemen Pendidikan Islam dalam Pandangan Haji Abdul Malik Karim Amrullah (Hamka) 1908 - 1981		Anita Prorika
10				
11				
12	kamis/12-5-2018	Implementasi Pendidikan Informal dan Non formal dalam pendidikan Agama Islam Menurut Buya Hamka (Telah buku " Lembaga hidup " karya Hamka)		Dwi Retnana
13				
14				
15				

Pekanbaru,
Direktur,

20...

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag
NIP. 19611230 198903 1 002

NB: 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti Seminar

2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 10 kali Seminar sebelum menjadi Peserta Seminar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR TESIS/DISERTASI
PROGRAM PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

: Nurul Hikmah
 : 21691204658
 : Pasca Sarjana
 : PAI
 : MPI

NO	TGL/HARI	JUDUL TESIS/DISERTASI	PARAF SEKRETARIS	KETERANGAN
16/07-2019	/Selasa	Analisis Terhadap Lafadz Al-Iqhwu Dalam Al-Qur'an		Noor Aizatul Akma
		Standar Pa'Bagi' dalam pertawinan masyarakat Bugis di telurahan pulau Kijang		Sudirman
		Saksi yang adil dalam Akad Nikah Menurut Imam Al-Syafi'i Ditinjau dari Maqashid Syari'ah		M. Lanya Muhsin

Pekanbaru, _____ 2019
 Direktur

Prof. Dr. Afrizal, M., MA
 NIP. 19591015 198903 1001

NB : Kartu ini dibawa setiap mengikuti seminar

Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 10 kali seminar sebelum menjadi peserta seminar

1. Hak Cipta milik UIN Suska Riau
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIODATA PENULIS

Nama : Nurul Hikmah
 Tempat/Tgl. Lahir : Bangkinang, 07 Januari 1992
 Pekerjaan : Mengurus Rumah Tangga
 Alamat tinggal : JL. D.I Panjaitan, Kel Langgini Kec Bangkinang Kota
 No. Telp/Hp : 085271583742
 Nama Orang Tua : Anasruddin (Ayah)
 : Roslaini (Ibu)

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 1999- 2005 : SD Negeri 025 Bangkinang
2. Tahun 2005- 2009 : MTS PPDN TB Bangkinang
3. Tahun 2009- 2012 : SMAN 1 Bangkinang
4. Tahun 2012- 2016 : S1 Prodi Pend Luar Sekolah Universitas Riau
5. Tahun 2017- 2021 : S2 Prodi PAI-K- MPI UIN SUSKA RIAU